

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

## **Flexibilizace práce a flexibilizace rodiny**

Diplomová práce

Autor: Bc. Marie Vodová  
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce  
Studijní obor: Sociální práce  
Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Hradec Králové

2016

## Zadání diplomové práce

**Autor:** Marie Vodová

Studium: U14080

Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

**Název diplomové práce:** Flexibilizace práce a flexibilizace rodiny

Název diplomové práce AJ: More flexible work and more flexible family

### Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se bude zabývat flexibilizací práce a flexibilizací rodiny, hledáním vzájemných souvislostí, pozitivními a negativními dopady na rodiny a rizikovými skupinami na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby nad 50 let. Práce bude reflektovat téma stárnutí populace, krizi rodinné solidarity. V praktické části se zaměří mj. na kvalitativní výzkum služeb pro rodiny ve vybrané lokalitě. Metody výzkumu: kvalitativní interview a sekundární analýza dostupných dat.

DUDOVÁ, R. a kol. Nové šance a rizika. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2008. TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, H. Cesta zpátky. Brno : Mezinárodní politologický ústav, 2009. KELLER, J. Soumrak sociálního státu. Praha : SLON, 2005. MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : SLON, 2002.

Garantující pracoviště: Katedra sociální práce a sociální politiky,  
Ústav sociální práce

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: prof. PhDr. Jana Levická, 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 Hradci Králové dne 22. března 2016

Bc. Marie Vodová

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení a poskytnutí neocenitelných rad při vypracování mé diplomové práce.

## **Abstrakt**

VODOVÁ, Marie. *Flexibilizace práce a flexibilizace rodiny*. Hradec Králové, 2016. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Diplomová práce se zabývá tématem flexibilizace práce a flexibilizace rodiny, pozitivními a negativními dopady flexibilizace na rodiny a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.

Práce reflektuje téma stárnutí populace, pracovní flexibilitu, krizi rodinné solidarity, problematiku rodinné politiky a možnosti péče o děti v České republice.

Výzkumná část je zaměřena na zjišťování pozitivních a negativních dopadů flexibilizace práce a flexibilizace rodiny. Součástí výzkumu je zjišťování existence podpory služeb pro rodiny s dětmi ve veřejně dostupných dokumentech komplexně i v rámci vybraného regionu.

Metody výzkumu: kvalitativní interview a sekundární analýza dostupných dat.

**Klíčová slova:** Flexibilizace práce, demografie, flexibilizace rodiny, sladování práce a rodiny, služby pro děti.

## **Abstract**

VODOVÁ, Marie. *More flexible work and more flexible family*. Hradec Králové, 2016. Master Degree Thesis. University of Hradec Králové. Leader of the Master Degree Thesis: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

The purpose of this thesis is a more flexible work and a more flexible family, positive and negative impacts of the flexibilization on families and risk groups on the labor market, mostly people who are older than 50 years.

The list reflects subject of ageing of the population, labor flexibility, crisis of a family solidarity, issues of a family politics and possibility of care about children in Czech Republic.

The research is focused on assessing positive and negative impacts of the more flexible work and the more flexible family. Element of the research is also assessing the being of support services for families with children in public available documents overall, within selected region.

Methods of the research: the qualitative interview and secondary analysis of available data.

**Keywords:** More flexible work, demography, more flexible family, harmonizing work and family, services for families.

# OBSAH

ÚVOD .....	8
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	12
1 KLÍČOVÉ POJMY .....	12
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA FLEXIBILIZACE PRÁCE .....	15
2.1 Demografické změny .....	15
2.1.1 Stárnutí populace .....	16
2.1.2 Generační posuny .....	17
2.2 Proměny na trhu práce .....	18
2.2.1 Flexibilizace práce .....	19
2.2.2 Flexibilita na trhu práce .....	21
2.2.3 Flexibilní formy práce .....	22
2.2.4 Strategie Evropa 2020 a ČR .....	24
2.3 Shrnutí .....	26
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA FLEXIBILIZACE RODINY .....	27
3.1 Současná rodina .....	27
3.1.1 Pohled na změny rodiny a rodinného chování .....	28
3.1.2 Krize rodinné solidarity .....	31
3.1.3 Flexibilizace rodiny .....	32
3.2 Rodinná politika .....	34
3.2.1 Sociální souvislosti problematiky rodiny .....	35
3.2.2 Některá současná opatření rodinné politiky ČR v komparativní perspektivě .....	37
3.3 Možnosti péče o děti v ČR .....	39
3.3.1 Jesle .....	40
3.3.2 Mateřská škola .....	41
3.3.3 Dětská skupina a další alternativy .....	42
3.4 Shrnutí .....	44
<b>VÝZKUMNÁ ČÁST</b> .....	46
4 METODOLOGICKÁ ČÁST .....	46
4.1 Formulace hlavního cíle a dílčích cílů výzkumu .....	46
4.2 Zvolené výzkumné strategie .....	47
4.3 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek .....	50
4.4 Volba výzkumného souboru .....	51
4.5 Popis organizace a průběhu výzkumu .....	53
4.6 Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené strategie .....	54
5 ANALYTICKÁ ČÁST .....	55
5.1 Analýza získaných dat .....	55
5.2 Popis a interpretace dosažených výsledků .....	55
5.2.1 Interpretace výsledků prvního dílčího cíle .....	56
5.2.2 Interpretace výsledků druhého dílčího cíle .....	60
5.2.3 Interpretace výsledků třetího dílčího cíle .....	62
5.2.4 Interpretace výsledků čtvrtého dílčího cíle .....	65
ZÁVĚR .....	72
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK S VÝKLADEM .....	76
SEZNAM TABULEK .....	76
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	77
PŘÍLOHY .....	82

## ÚVOD

Hlavním cílem mé práce je **zjistit, jaký je náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na pozitivní a negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.**

Práce se zabývá tématem flexibilizace práce a flexibilizace rodiny, hledáním vzájemných souvislostí. Ve své práci se snažím najít pozitivní a negativní dopady flexibilizace na rodiny s malými dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby nad 50 let.

Toto téma jsem si vybrala z několika důvodů. Pracuji jako personalistka v organizaci státní správy a téměř denně se setkávám s lidmi, kteří řeší různá dilemata za účelem sladění práce a rodiny. Často se jedná o návrat žen – matek z mateřské nebo rodičovské dovolené do práce, kdy musí řešit problémy s hlídáním dětí. Další bariérou je stanovená pracovní doba, která některým zaměstnancům vzhledem k péči o malé děti nebo další členy rodiny nevyhovuje. Tato situace se netýká pouze matek a otců s malými dětmi. Stejně tak tento problém mají zaměstnanci (především starší 50 let), kteří pečují o své rodiče - seniory. V České republice (dále jen ČR) jsou flexibilní formy zaměstnávání legislativně upraveny, a například pružná pracovní doba nebo částečný pracovní úvazek je nespornou výhodou pro ženy i muže, kteří potřebují sladit práci s rodinnými povinnostmi. Ovšem ze svých praktických zkušeností vím, že tyto flexibilní formy práce často nejsou v souladu se zájmy zaměstnavatele a proto, aby si zaměstnanci udrželi pracovní místo (tedy potřebné finanční zajištění pro živobytí), jsou nuceni pracovat na plný úvazek s pevnou pracovní dobou. Další důvody pro výběr tématu jsou osobního charakteru. V devadesátých letech se mi narodily dvě děti a problémy spojené s návratem z rodičovské dovolené do práce i se sladěním pracovních a rodičovských povinností jsem osobně zažila. Vybrané téma se mě dotýká také proto, že jsem již dosáhla věku, podle kterého patřím do tzv. rizikové skupiny na trhu práce.

Jsem přesvědčena, že zvolené téma má velký význam pro obor sociální práce. Text je sice ovlivněn sociologií, sociální politikou, demografií, právem a psychologií, ale zaměřuje se na podporu rodin s dětmi a rizikových skupin na trhu práce, jež jsou



jednou z cílových skupin sociální práce. Přínosem pro obor sociální práce by mohla být výzkumná část, která je zaměřena na zjišťování názorů, zkušeností a postojů osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení k této problematice. Pro současné i budoucí sociální pracovníky mohou být užitečné tyto názory a zkušenosti při hledání řešení pro klienty, kteří se dostali do nepříznivé rodinné nebo pracovní situace. Mně osobně tato práce přináší nové teoretické poznatky v problematice flexibilizace práce a rodiny. Poskytuje mi základ pro vedení výzkumu, provádění interview s informanty a novou zkušenost s analyzováním dokumentů. Relevantním a zajímavým tématem by tento text mohl být pro všechny, kteří působí v sociální oblasti, a také pro ty, kteří jsou zainteresováni v problematice flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.

Text práce je ovlivněn teoriemi řady autorů, např. známým českým sociologem Janem Kellerem, sociologem Ladislavem Rabušicem, na text má vliv také sociální politika díky Igoru Tomešovi, Vojtěchu Krebsovi, Tomáši Sirovátkovi, sociální psychologie Milana Nakonečného, sociální práce Oldřicha Matouška a další (kompletní seznam použité literatury je uveden na konci práce).

Podmínky ve společnosti se mění jak na trhu práce tak na úrovni rodiny. Jednou z klíčových problematických oblastí je stárnutí populace. Příčinou je prodlužující se délka života lidí a pokles porodnosti. To představuje výrazný posun ve struktuře obyvatelstva, který s sebou přináší zvýšené sociální výdaje státu. Roste důležitost starších lidí z hlediska jejich přínosu pro ekonomiku a komunitu, ale také důležitost jejich budoucích požadavků a očekávání jako občanů. Budoucí generace starších lidí má odlišný životní styl (než např. generace dnešních důchodců) a pravděpodobně bude mít náročnější individuální cíle v době, kdy se budou blížit vyššímu věku.

Zvýšením participace žen na trhu práce se významně změnila struktura zaměstnanosti a požadavky na harmonizaci rodinného a pracovního života. K zásadním proměnám na pracovním trhu patří zvyšující se tlak na časovou intenzitu práce a zvýšený stres či fyzická náročnost u některých typů práce. V této souvislosti dochází k rozvoji nového fenoménu – flexibilní práce. Dobrovolně flexibilitu práce využívají zejména lidé s vysokou mírou zaměstnatelnosti. Zpravidla mají nejvyšší vzdělání, soustavně se vzdělávají, doplňují si a rozšiřují si znalosti a dovednosti. Ovládají cizí jazyky a jsou

počítačově gramotní. Jsou také více prostorově mobilní – mají větší ochotu stěhovat se za prací. Na druhé straně však také narůstá relativně nedobrovolné využívání flexibility. Nekvalifikovaní lidé nebo osoby s nízkou či zastaralou kvalifikací (pokud nejsou v dlouhodobé nezaměstnanosti) pracují na nejistých místech, zejména v sezónních výpomocích a na místech s dočasnými pracovními úvazky.

Trendem dnešní postmoderní společnosti je výrazné zaměření na výkon a ekonomickou prosperitu. Přestože si rodina zachovává stále vysokou hodnotu, nezbývá na rodinné aktivity dostatek času a sil. Jednou z nejvýraznějších proměn, kterou můžeme ve společnosti sledovat, je změna rodinného chování. Znakem tradičního rodinného chování bylo narození dětí až po uzavření manželství, manželé rodičovství neodkládali na pozdější věk a nebylo výjimkou mít více dětí. V současné době se rodina postupně přeměňuje z důvodu ustupování od tradičních modelů rodiny a zavádění liberalizace v rodinném soužití. Mění se nejen role muže a ženy, ale také ekonomická funkce rodiny. Ekonomický tlak na rodiny vyžaduje ekonomickou aktivitu obou partnerů, a tím vytlačuje prioritní péči o děti. Objevuje se absence pevné citové vazby mezi dítětem a rodičem, což může v budoucnu vyústit v krizi rodinné solidarity. Lidé pak chtějí být více nezávislí na svých rodinách, ale stávají se naopak více závislími na státu a veřejné sféře. Tak dochází k určité flexibilizaci rodiny, kdy se rodina stává úvazkem na dobu určitou a flexibilně se přizpůsobuje měnícím se podmínkám.

Obecným cílem rodinné politiky je vytvořit ve společnosti prostředí, které je celkově přátelské k rodině. Prostřednictvím legislativy (ale i jinak) usiluje o odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystaveny a které ohrožují jejich stabilitu. Státní sociální podpora v ČR je zaveden soubor sociálních dávek, které jsou financovány ze státního rozpočtu a kterými se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin.

V harmonizaci rodinné a pracovní sféry hraje významnou roli nastavení rodinné a sociální politiky státu a jeho podpora participace žen na trhu práce během rodičovské dovolené, neboť ta může výrazně ovlivnit ženy v rozhodování, zda budou mít děti. Důležitým nástrojem umožňujícím skloubit rodinný a pracovní život je institucionální zabezpečení služeb pro malé děti a další alternativní způsoby péče o ně.

Pro výzkum byly zvoleny kvalitativní výzkumné metody – kvalitativní interview a sekundární analýza dostupných dat. Cílem práce je zjistit názory informantů na dané téma. Nebyla sbírána statistická data, proto jsem zvolila kvalitativní metodu zkoumání, která je pro tento typ sběru informací vhodnější než metoda kvantitativní.

Práce je rozdělena do dvou částí - na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část je tvořena třemi hlavními kapitolami. První kapitola je určená k objasnění některých základních pojmů. Druhá a třetí kapitola má své podkapitoly. Ty jsou členěny tak, aby na sebe logicky navazovaly a zároveň byly propojeny s hlavním nebo dílčím cílem práce.

V první kapitole považuji za důležité vysvětlit některé základní pojmy k danému tématu. Druhá kapitola se týká pracovní oblasti a obsahuje dvě základní témata. Téma demografické změny reflektuje stárnutí populace a generační posuny v současné společnosti, což přímo navazuje na druhé téma nazvané proměny na trhu práce. Toto téma je zaměřeno na flexibilizaci práce, flexibilitu na trhu práce a flexibilní formy práce. V rámci tohoto tématu je také stručně představena strategie Evropa 2020, jejímž cílem je dosáhnout hospodářského růstu a větší zaměstnanosti. Třetí kapitola se orientuje na problematiku rodiny. Je rozdělena do tří tematických částí. První část je nazvána současná rodina a představuje pohledy některých autorů na změny rodiny a jejího chování. Zaměřuje se na krizi rodinné solidarity a podává vysvětlení pojmu flexibilizace rodiny. Druhá podkapitola se věnuje rodinné politice. V této části jsou uvedeny některé sociální souvislosti problematiky rodiny a komparuje vybraná opatření rodinné politiky v ČR se státy Slovenskem a Německem. Poslední část této kapitoly se zaměřuje na možnosti péče o děti v ČR. Zde jsou popsána zařízení pro děti předškolního věku – jesle, mateřská škola, dětská skupina a další alternativy péče o děti.

Výzkumná část práce obsahuje metodologickou a analytickou část. V metodologické části uvádím hlavní cíl a dílčí cíle práce, které následně transformuji do výzkumných otázek. Následuje zdůvodnění zvolené výzkumné strategie a volby výzkumného souboru. Po popsání průběhu výzkumu je nutné reflektovat etická rizika výzkumu a rizika zvolené výzkumné strategie. V části analytické dochází k interpretaci zjištěných dat k jednotlivým dílčím cílům. Na základě dosažení dílčích cílů lze v závěru práce dosáhnout hlavního cíle práce.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 KLÍČOVÉ POJMY

**Práce** (*ang. work, lat. labor*)

Práce je „plánovitá a vědomá činnost, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických a duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb“ (Jandourek, 2001, s. 191).

Prací se většinou rozumí práce za mzdu, ale významně je ve společnosti zastoupena i práce neplacená, např. práce v domácnosti, při zájmových činnostech, práce placená neoficiálně nebo ohodnocená protislužbami (která se nevyskytuje v ekonomických statistikách), dobrovolná práce, charitativní činnost atd. (Jandourek, 2001).

Práce poskytuje různé hodnoty. V podobě placeného zaměstnání představuje pro většinu lidí základní prostředek pro zajištění své existence, tj. způsob obživy. Dalším přínosem je osvojení různých dovedností, strukturování času, sociální kontakty, sebehodnocení. Ztráta těchto hodnot může představovat u osob postižených nezaměstnaností vážný sociální a psychologický problém (Mareš, 2002).

**Rodina** (*ang. family, lat. familia*)

Co to je vlastně rodina? Všichni máme určitou představu o tom, co vlastně rodina je. Přesto tento pojem nevymezuje ani rodinné právo (§ 655 - § 975, část druhá zákona č. 89/2012 Sb., *Občanský zákoník*), i když lze něco dovodit z jeho jednotlivých částí - jako například manželství, uspokojování potřeb rodiny, obstarávání záležitostí rodiny, výživné atd. Podle zákonodárců se rodina skládá z manželů a jejich dětí, kteří mají vůči sobě nějaká práva a povinnosti, a to především povinnosti ekonomického charakteru.

V literatuře je možné nalézt různé definice rodiny. Miňhová a Prunner (2000) definují rodinu jako malou, neformální sociální skupinu, svazek lidí, kteří žijí ve společné domácnosti, vzniklý manželstvím, pokrevním příbuzenstvím, nebo adopcí. Giddens definuje pojem rodina podobně, ovšem opomíjí adopci. „*Rodina představuje skupinu osob přímo spjatých příbuzenskými vztahy, jejíž dospělí členové jsou odpovědní za výchovu dětí. Příbuzenství je vztah, který vzniká buďto sňatkem, anebo pokrevními vazbami v otcovské či mateřské linii.*“ (Giddens, 1999, s. 156).

Obecně je rodina považována za nejdůležitější společenskou skupinu, která je základním článkem sociální struktury.

### **Demografie**

Rabušic k charakteristice demografie zmiňuje, že „slovo „demografie“ je, jak naznačuje samotná etymologie, složeno z řeckých výrazů „demos“ a „grafein“, které v doslovném překladu znamenají psát o lidech, v překladu volném pak studium lidí. Nahradíme-li slovo „lidé“ výrazem „obyvatelé“, můžeme velmi obecně říci, že ono „studium lidí“, tedy demografie, znamená popis a analýzu obyvatel určitého území z hlediska jeho počtu, jeho struktury a územního rozložení“ (Rabušic, 2001, s. 14).

Pavlík uvádí, že demografie je vědním oborem, jehož klíčovým předmětem jsou lidské populace, přičemž specifikem je zaměření na proces jejich reprodukce. Aby demografie dovedla tento proces popsat, neobejde se bez studia jeho podmíněností. V případě zkoumání jednotlivých podmínek je důležitá váha, kterou každá z nich působí na demografickou reprodukci. Do demografických jevů lze tedy zahrnout i sňatek, rozvod, nemoc, ovdovění aj., ačkoli nejsou na rozdíl od narození, úmrtí a potratu vlastními demografickými událostmi. Demografie zmiňované jevy nejprve metodicky upraví na procesy - porodnost, úmrtnost, sňatečnost, rozvodovost, potratovost. Následně tyto procesy zkoumá a hledá jejich pravidelnosti (Pavlík in Kalibová, 2009).

### **Flexibilita**

Flexibilita<sup>1</sup> patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí a projevuje se snahou zaměstnavatelů udržet si konkurenceschopnost a současně zahrnuje úsilí zaměstnanců o nastavení určité rovnováhy mezi prací a rodinou.

### **Flexibilizace práce**

Flexibilizace práce je považována za nedílnou součást modernizace trhu práce a také za efektivní řešení současných problémů trhu práce (vzrůstající nezaměstnanost,

---

<sup>1</sup>Slovník cizích slov např. definuje flexibilitu jako *schopnost se ohýbat a pružně přizpůsobovat* (Kraus, 2009).

snižující se počet pracovních míst, potřeba celoživotního vzdělávání a rozvoje kvalifikace). Jedná se v podstatě o proces rostoucí adaptability trhu práce vzhledem k probíhajícím změnám v ekonomice, které souvisí s globalizací a vědecko-technickým pokrokem vyžadujícím rychle se měnící pracovní dovednosti a obecně stále rostoucí kvalifikaci všech aktérů trhu práce (Matěková, Paloncyová, 2004).

### **Flexibilizace rodiny**

Flexibilizace rodiny se projevuje zvyšováním rozvodovosti, růstem neúplných rodin a domácností samoživitelek, které jsou více ohroženy chudobou než domácnosti se dvěma příjmy. Podle Kellera (2005) vzniká zvláštní vztah mezi flexibilizací práce a flexibilizací rodiny. *„Zatímco ta první slouží k přenosu tržní nejistoty z firem na zaměstnance a subdodavatele, ta druhá přenáší starost o bezpečí rodiny jako pevné instituce na její jednotlivé členy, a to zpravidla na členy nejslabší. To pochopitelně zvyšuje poptávku po pomoci ze strany sociálního státu, neboť flexibilizace rodiny je mnohem riskantnější pro ženy než pro muže.“* (Keller, 2005, s. 29)

## **2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA FLEXIBILIZACE PRÁCE**

Dnešní podoba sociálního státu byla ustavena počátkem druhé poloviny 20. století, kdy moderní industriální společnost dosahovala svého vrcholu. Zhruba od poloviny sedmdesátých let se začalo v Evropě hovořit o krizi, ve které se sociální stát nachází. Byla to doba, kdy se objevily první teorie o doznívání průmyslové společnosti a o nástupu společnosti postindustriální. Důkazem byl prudký nárůst populace zaměstnané v sektoru služeb a razantní úbytek pracujících v průmyslu (Keller, 2005).

Tento přechod s sebou přinesl problémy, s nimiž se nepočítalo. V době, kdy dochází k útlumu průmyslu a v továrnách není práce pro muže, nastupují do práce v masovém měřítku ženy. Trh práce tak musí čelit vysoké poptávce po zaměstnání (Keller, 2005).

Fungování sociálního státu bylo založeno na předpokladu téměř plné zaměstnanosti a nové poměry ve společnosti způsobují, že se dostává do nesnází. Dochází k výrazným změnám jak na trhu práce tak na úrovni rodiny. V důsledku demografického vývoje a proměnám na trhu práce se odehrávají změny, kterým se někteří lidé těžko přizpůsobují.

### **2.1 Demografické změny**

Postmoderní doba přinesla zcela nové myšlení jedinců a fungování společnosti, což ovlivnilo a stále ovlivňuje její demografickou strukturu. Specifické chování postmoderní společnosti se promítá do vývoje demografických ukazatelů. Mezi hlavní demografické ukazatele se uvádí míra porodnosti, sňatečnosti (uzavírání manželství), rozvodovosti (právní zrušení manželství) a úmrtnosti.

V naší zemi s sebou přináší demografické změny celou řadu sociálních rizik, které hluboce ovlivňují populaci a její trendy vývoje. Po sametové revoluci v roce 1989, kdy se změnil politický režim z totalitního na demokratický, lidé začali vnímat význam svobody vyznání, vzdělání, cestování do zahraničí a možnosti kariérního růstu. Postupně tak získali prostor pro seberealizaci, která jim byla v předešlém režimu odepírána (Krebs, 2010).

Podle Krebse (2007) lze pozorovat zvyšující se průměrný věk žen při narození prvního dítěte, zvyšuje se počet narozených dětí mimo manželství a naopak klesající počet manželství a úroveň plodnosti. Změny probíhají rychle, jsou hluboké a na rodinu a rodinný život mají a nadále budou mít značný dopad.

Stále častěji slycháváme obavy o osud českého národa, který by mohl začít pozvolna vymírat. Mladí lidé mění své životní hodnoty, nezakládají rodiny, žijí v tzv. nesezdaných soužitích, zvyšuje se počet narozených dětí mimo manželství a navíc roste počet rozvodů (Rabušic, 2001, s. 9).

Změny v demografické struktuře obyvatelstva nejen u nás, ale i v ostatních regionech Evropy ovlivňují města i venkov a upoutávají na sebe stále větší pozornost. Nutí státy Evropské unie (dále jen EU) ke změně pracovního trhu a sociálních politik. Proměna struktury obyvatelstva zejména stárnutí populace významně mění nároky a požadavky na veřejné služby a představují zásadní výzvu pro veřejnou správu a jí spravované rozpočty.

### **2.1.1 Stárnutí populace**

Obecně se hovoří o tom, že od 20. století postihuje téměř všechny země světa stárnutí. Stárnutí můžeme rozlišovat na úrovni jednotlivce a populace. U jednotlivce znamená stárnutí biologický proces, při kterém stárne lidský organismus od narození do smrti a omládnutí není možné. Stárnutí v demografickém smyslu se týká celé populace. Oproti jednotlivci může stárnoucí populace omládnout tak, že se zvýší podíl mladých věkových skupin obyvatelstva. Vývoj moderní medicíny a pokrok v léčení nemocí však způsobuje, že se neustále zvyšuje věk lidí a početnost starší generace roste. Na druhé straně klesá počet rodičů se dětmi.

*„Stárnutí naší populace bychom měli oslavovat. Je velkým úspěchem naší společnosti, že lidé mohou žít zdravěji a déle. To však poskytuje příležitosti a vytváří výzvy, jež je nutno pochopit a účinně řešit.“* (Regionální strategie a demografické stárnutí, 2006)

Stárnutí populace je jednou z klíčových oblastí, jíž se zabývají všechny regiony EU. Jak jsem již výše uvedla, je důsledkem větší délky života lidí a poklesu porodnosti.



To představuje výrazný posun ve struktuře obyvatelstva, který s sebou přináší zvýšené sociální výdaje státu.

V souvislosti s existujícími právními normami důchodového zabezpečení vede stárnutí k růstu počtu osob, kterým stát musí vyplácet důchod. Zároveň klesá podíl ekonomicky aktivní populace, která svou prací vytváří zdroje potřebné pro důchodové zabezpečení. Navíc logicky platí, že důchodci více než ostatní věkové kategorie obyvatelstva vyhledávají zdravotnická zařízení a využívají zdravotnické služby, na kterých se také finančně podílí stát.

J. Keller (2000) vidí řešení v posunutí věku odchodu do důchodu, a tím postupně zvýšit podíl ekonomicky činných lidí. To však naráží na problém rostoucí nezaměstnanosti, což na trhu práce vyvolává paradoxní situaci. Starší lidé mají pracovat déle v situaci, kdy mladší marně hledají práci (Keller, 2000).

Tlaky na další zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu jsou logické s ohledem na prodlužující se věk, lepší zdravotní kondici obyvatelstva a na ekonomickou situaci. To však na trh práce v budoucnu přinese další nárůst zaměstnanců starších 50 let. Problémem však je, že tato věková kategorie se již nyní v zaměstnání setkává s určitou mírou diskriminace a její nezaměstnanost a nezaměstnatelnost roste, což může znamenat další výdaje pro stát.

### **2.1.2 Generační posuny**

Stárnutí obyvatel, prodlužování jejich pracovní kariéry, změny v jejich průběhu s ohledem na dosažený věk a oddalující se odchod do důchodu patří v ČR, ale i v celé Evropě k zásadním společenským i ekonomickým tématům. Roste důležitost starších lidí a jejich přínosu pro ekonomiku a komunitu. Také však roste důležitost jejich požadavků a očekávání jako občanů. Lidé nad 50 let jsou skupinou různorodou v závislosti na pohlaví, etnické příslušnosti, zdravotním postižení, sexuální orientaci a životní etapy, do které se sami zařazují.

Budoucí generace starších lidí má odlišný životní styl (než např. generace dnešních důchodců) a pravděpodobně bude mít i náročnější individuální cíle v době, kdy se budou blížit vyššímu věku. Díky růstu příjmů, lepší zdravotní péči a zdravějšímu

životnímu stylu žije více lidí déle. To však znamená, že více lidí potřebuje podporu nutnou k zachování nezávislosti v pozdějším věku. Zvyšuje se počet relativně zdravých a aktivních seniorů, kteří mohou a chtějí aktivně přispívat k zaměstnanosti i k životu svých rodin a komunit (Regionální strategie a demografické stárnutí, 2006).

Podle některých upozornění EU (např. zpráva „*Facing the Challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*“ publikovaná v listopadu 2004) některým skupinám občanů hrozí reálné nebezpečí, že budou dlouhodobě nebo dokonce trvale vyřazeny z možnosti participovat na trhu práce, pokud nedojde k zásadní změně v přístupu národních vlád. V ČR se Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zabýval analýzou postavení a šancí na trhu práce u vybraných skupin obyvatel, jejichž míra ohrožení dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností je vyšší než u zbytku ekonomicky aktivní populace a definoval rizikové skupiny, do kterých patří právě mimo jiné i osoby ve věku 50+ (Vyhlídal, Mareš, 2006).

## **2.2 Proměny na trhu práce**

Původní systém zaměstnání v 19. století byl založen na základech, kterými jsou pracovní smlouva, místo práce a pracovní doba. V industriální společnosti byla práce pro život lidí velice důležitá, znamenala pro ně sociální postavení, společenské vztahy a plnila funkce ochrany a jistoty. Jednalo se o tzv. standardizovaný systém plného zaměstnání (Beck, 2011).

Po přechodu k postindustriální společnosti postupně dochází k rozsáhlým změnám. Díky novým technologickým postupům, které zefektivnily výrobu, přišlo mnoho lidí o práci. Tyto moderní technologie tak prohloubily polarizaci na trhu práce. Konkurenční prostředí vyžaduje flexibilitu pracovního trhu v souvislosti s tlakem na minimalizaci výrobních nákladů a roste snaha nadnárodních korporací přesouvat výrobu do zemí s levnou pracovní silou. Současně dochází ke zvýšení participace žen na trhu práce, což významně mění strukturu zaměstnanosti a požadavky na harmonizaci rodinného a pracovního života.

Jak jsem již uvedla, zásadní změnou byl (mimo jiné) vstup žen na trh práce. Přechod od rodin s jedním výdělečně činným členem k rodinám s dvěma příjmy dochází v rozvinutých průmyslových společnostech již v průběhu druhé poloviny dvacátého

století. U nás v současné době většině rodin příjem jediného člena na udržení obvyklého životního standardu nestačí, proto roste zaměstnanost žen, zvláště žen s malými dětmi (Sirovátka a kol. 2009).

K zásadním proměnám na pracovním trhu také patří zvyšující se tlak na časovou intenzitu práce a zvýšený stres či fyzická náročnost u některých typů práce. Zaměstnanci jsou nuceni „být flexibilní“, tzn. přizpůsobovat se (někdy na poslední chvíli) požadavkům práce a zaměstnavatele. Také jsou nuceni čelit stoupající nejistotě práce (Dudová, Hastrmanová a kol., 2007).

Na trhu práce se ve všech evropských zemích postupně vyrovnávají pracovní pozice žen s pozicemi mužů. S růstem vzdělání a kvalifikace se zvyšuje počet žen, které pronikají do dříve „mužských profesí“ a orientují se na pracovní kariéru. Požadavky na rostoucí výkon, kvalitu práce a čas, který musí věnovat nejen výkonu, ale i udržování či zvyšování své kvalifikace, však vedou k jejich slábnoucí angažovanosti v rodině, což je jeden z faktorů, který dnes vytváří tlak na to, aby se i v rodině výkon mužů vyrovnával s ženským výkonem. (Sirovátka a kol., 2009).

Trh práce v dnešní době funguje za úplně jiných podmínek, než na jakých byl původně závislý sociální stát. Předpoklad téměř plné zaměstnanosti, na kterém bylo založeno veškeré fungování sociálního státu, platil přibližně do počátku sedmdesátých let 20. století. Poté prakticky ve všech vyspělých zemích začíná být ekonomika (díky nových technologiím a inovačnímu myšlení) schopna dosahovat růstu i s menší závislostí na počtu pracujících. Tím přestává být růst ekonomiky přímo úměrný růstu míry zaměstnanosti a v této souvislosti dochází k rozvoji nového fenoménu – flexibilní práce (Keller, 2005).

### **2.2.1 Flexibilizace práce**

Flexibilizace práce je vnímána jako trend, ve kterém je spatřován příslib ekonomického růstu a prosperity. Má však zřejmá negativa. Podle některých teorií vede prosazování flexibility v souvislosti s adaptací na dynamiku globálního trhu k oslabení jistot pracujících lidí.

Keller (2005) hovoří o flexibilní práci v souvislosti s typem uzavíraných smluv. Flexibilizace práce podle jeho názoru způsobuje dva efekty. Za první považuje situaci,

kdy místo plnohodnotných pracovních smluv jsou uzavírány dílčí a krátkodobé smlouvy na omezenou pracovní dobu. Neustále se zvětšuje nabídka míst na částečný úvazek, přechodných pracovních míst apod. Druhým efektem je sílící tendence předcházet od klasického zaměstnaneckého poměru k mnohem volnějším vztahům mezi firmou a formálně samostatnými dodavateli a subdodavateli jednotlivých úkonů, produktů a služeb (Keller, 2005).

Zaměstnavatelé se snaží přesunout rizika, která plynou z kolísání poptávky po svém zboží a službách, na své zaměstnance. Flexibilizace práce sice způsobuje optické snížení míry nezaměstnanosti, ale na úkor toho stoupá podíl nízko placené práce a roste riziko, že výdělek ekonomicky činného člověka se bude pohybovat na hranici životního minima či nebo těsně nad ní (Keller, 2005).

Výše zmíněné společenské procesy tlačí na flexibilizaci pracovní síly a organizaci práce. Organizace všech typů a velikostí jsou v dnešní době nuceny se vypořádat s neustálými společenskými i ekonomickými změnami okolního prostředí, což s sebou nese zvýšený požadavek na flexibilitu organizace. Právě flexibilita bývá považována za jednu ze silných stránek organizací, která jim umožňuje přežít v silném konkurenčním prostředí. Je jen otázkou, zda jsou vlastníci či manažeři schopni využít veškeré možnosti, které se jim v této oblasti nabízejí, nebo zda stále setrvávají v zažitých stereotypch a tak růst organizace brzdí.

Pro mnohé zaměstnance však flexibilizace znamená nová sociální rizika v podobě ztráty tradičních jistot. Bauman (2002, s. 235) k tomu uvádí: „*Flexibilita se stala sloganem dne a její aplikace na pracovním trhu je předzvěstí konce práce v té podobě, jak ji známe dnes. Znamená to nástup práce na krátkodobé, otevřené nebo vůbec žádné smlouvy, pracovních míst bez jakékoli zabudované jistoty*“. Zatímco původní rizika se týkala hlavně odchodu do důchodu nebo pracovní neschopnosti, což sociální stát řešil pomocí redistribuce, nově jsou ohroženy především tzv. „*rizikové*“ skupiny populace v souvislosti se vstupem a integrací na trh práce. Mezi ně patří mladé věkové skupiny, starší lidé, ženy a lidé s nízkou kvalifikací. Flexibilizace rozšiřující nestandardní

pracovní úvazky spojené s nejistotou, opakovanou nezaměstnaností a sociálním vyloučením prohlubuje dualizaci pracovního trhu<sup>2</sup>.

### 2.2.2 Flexibilita na trhu práce

Flexibilní pracovní trh je považován za předpoklad hospodářského růstu a řešení sociálních problémů spojených s nezaměstnaností. Na druhé straně rozšiřující flexibilita u mnohých lidí vzbuzuje obavy ze ztráty jistot a stability.

V odborné literatuře lze nalézt různé typologie flexibility trhu práce. Např. Petr Hůrka (2009) vychází z Guy Standinga<sup>3</sup> a pro pracovněprávní účely rozlišuje šest typů flexibility: vnější numerickou flexibilitu, vnitřní numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu, flexibilitu pracovních nákladů, mzdovou flexibilitu a flexibilitu profesní struktury.

Předmětem vnější numerické flexibility je pružnost podmínek zaměstnávání, tj. možnost přijímání a propouštění zaměstnanců. Vnitřní numerická flexibilita se projevuje v možnostech flexibilních forem konání práce, především v pracovní době. Funkční flexibilita je schopnost adaptace zaměstnance na konání potřebné práce z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a vzdělání. Pomocí flexibility nákladů práce přizpůsobuje zaměstnavatel své nemzdové náklady, jako jsou režijní náklady (např. kompenzace v nemoci), daňové (např. daň ze mzdy), náklady nutné na vzdělávání a školení zaměstnanců, koordinační náklady (např. kontrolování zaměstnanců), náklady na dodržování zákonem stanovené bezpečnosti práce aj. Státní regulace a daňové zatížení tyto nemzdové náklady v posledních letech neustále zvyšují. Flexibilita mezd spočívá v upravování mezd v závislosti na situaci na trhu práce. Tato flexibilita je omezená některými opatřeními sociální politiky např. stanovená minimální mzda a kolektivním vyjednáváním s odbory (Hůrka, 2009).

---

<sup>2</sup> Teorie duálního trhu analyzuje vertikální segmentaci a rozlišuje primární a sekundární trh práce jako důsledek sociálních procesů na pracovním trhu. Primární trh práce zahrnuje lepší a výhodnější pracovní místa s vyšší prestiží i pracovními podmínkami, která jsou relativně stálá a zároveň kladou na pracovní sílu vyšší požadavky především v oblasti kvalifikace a dovedností. Sekundární trh práce je charakterizován nižší prestiží, nižšími mzdami a vysokou fluktuací. Jsou zde omezené možnosti pro kariérový růst, zvyšování kvalifikace je téměř nulová a pracovníci na tomto trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými (Mareš, 2002).

<sup>3</sup> Standing, G.: Global labour flexibility. Seeking distributive justice. Ženeva. ILO. 1999.

Jak je výše uvedeno, vymezení pojmu flexibilita v souvislosti se zaměstnáním je poměrně široké. V oblasti trhu práce je spojena s termíny interní a externí flexibility. Interní flexibilita se týká fungování konkrétní organizace, kdy na změny na trhu mohou zaměstnavatelé reagovat numerickou flexibilitou a funkční flexibilitou. Externí flexibilita se týká především využívání flexibilních forem zaměstnávání pracovníků, např. dočasně zaměstnané pracovní síly na dobu určitou, dohodu o provedení práce apod. (VÚPSV, 2004).

Klasická forma celoživotního a celodenního zaměstnání, která se vyznačuje pracovním poměrem na plný úvazek a garancí pracovního místa, se v ekonomicky vyspělých zemích pomalu vytrácí. Upřednostňují se atypické formy zaměstnání (zkrácený pracovní poměr, dočasný pracovní poměr, dohody a smlouvy časově omezené na provedení určité práce apod.). Průměrná doba zaměstnání u zaměstnavatele se zkracuje, lidé častěji střídají zaměstnání a profese, tím se snižuje tradiční kariérový postup. Zvyšuje se individualizace pracovních vztahů a tradiční zaměstnanecké vztahy se oslabují (Svobodová, 2005).

Pro zaměstnance flexibilita na jedné straně znamená zvyšování nejistot, stresu, obav ze ztráty zaměstnání a na druhé straně umožňuje vyšší seberealizaci, skloubení pracovního a osobního života, vyšší svobodu a možnost spolurozhodování o délce, rozložení pracovní doby i o prostorovém umístění výkonu práce (práce v prostorách zaměstnavatele, doma, na cestách atd.). Proto se dále budu zabývat flexibilitou v souvislosti s délkou, uspořádáním (organizací) a formou pracovní doby (zaměstnání).

### **2.2.3 Flexibilní formy práce**

Flexibilní formy práce a jejich využívání v praxi jsou ovlivněné typem organizace a jejím fungováním, závisí na druhu vykonávané práce. Důležitá je jejich atraktivita jak pro zaměstnavatele tak zaměstnance.

Tradičně jsou flexibilní formy organizace práce využívány zaměstnavateli ke zvyšování efektivity práce nebo k zajištění nepřetržitého provozu. Od 90. let jsou také součástí programů politiky zaměstnanosti většiny evropských zemí. Existují různé metody pracovní flexibility, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce. Některé bývají označovány jako klasické, jiné jako nové (VÚPSV, 2004).

Jako klasické formy jsou podle VÚPSV (2004, s. 6) označovány:

- *Směnný provoz (ang. shift-work)*, což je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají např. ve dvou nebo třech směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- *Práce přesčas (ang. overtime work)*, kdy je práce vykonávána nad rámec pracovní doby.
- *Práce v nesociální pracovní době*, kdy je pracovní doba uspořádána o večerech, v noci, o víkendech s malým podílem na celkové zaměstnanosti (VÚPSV, 2004).

V posledních letech se uplatňují flexibilní formy organizace pracovní doby, které vyjadřují jednak snahu firem pružně se přizpůsobit změnám v poptávce a jednak vyjadřují ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců při skloubení pracovních a rodinných povinností. Takových nových flexibilních forem je celá řada. Mezi ně podle Mezinárodní organizace práce (VÚPSV, 2004) například patří:

- *Různé rozvržení pracovní doby (ang. staggered hours)* – pracovníci začínají a končí pracovní dobu v různou dobu, která je pevně dána.
- *Zhuštěný pracovní týden (ang. compressed work-weeks)* – pracovní dny jsou delší, ale týden je kratší.
- *Klouzavá pracovní doba (ang. flexitime)* – zaměstnanci mají pracovní dobu rozdělenou na pevně stanovenou část a libovolnou dobu.
- *Sdílení práce (ang. job-share)* – jedná se o organizaci pracovní doby, při které se o jedno místo dělí nejčastěji dva zaměstnanci pracující např. na zkrácený úvazek.
- *Rodičovská dovolená (ang. parental leave)* – může být placená nebo neplacená a vztahuje se na rodiče (ženy i muže) s cílem pečovat o děti.
- *Postupný odchod do důchodu (ang. part-time retirement)* – kdy pracovník pracuje na částečný pracovní úvazek a postupně odchází z profesního života do starobního důchodu. Často se tento model kombinuje s programy aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou určené pro absolventy škol nebo pro nezaměstnané (VÚPSV, 2004).

Flexibilita práce je také spojena s různými formami pracovních podmínek zaměstnání. Těmi nejznámějšími a nejvyužívanějšími jsou samostatná výdělečná činnost a různé dočasné formy zaměstnání, které jsou nejčastěji definovány jako pracovní poměr na dobu určitou, např. krátkodobé, příležitostní a sezónní práce. V poslední době se začínají prosazovat i další formy flexibilních zaměstnání, např. práce doma částečně nebo úplně, práce na zavolání, tele-working aj. (VÚPSV, 2004).

Za hlavní příčiny růstu flexibilních forem práce se v posledních desetiletích považuje nová situace na trhu práce, kde roste nezaměstnanost a potřeba flexibility jak ze strany zaměstnavatelů tak i zaměstnanců. Zaměstnavatelé se snaží co nejrychleji a nejlevněji přizpůsobovat chod firmy rychle se měnící situaci na trhu práce. Cílem zaměstnanců je najít takovou formu práce, která jim umožní lépe sladit profesní život s péčí o rodinu nebo s dalšími potřebami, např. s nutností celoživotního vzdělávání.

Vlády zemí EU se v posledních letech zasazují o rozvoj v oblasti flexibility práce a zavádějí různá opatření na jejich podporu. Jejich postoj vychází z mezinárodních dokumentů jako např. Lisabonská strategie nebo Strategie Evropa 2020, které jsou pro členské státy závazné. Proto v další části práce stručně představím Strategii Evropa 2020, která nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, jejíž platnost skončila rokem 2010.

#### **2.2.4 Strategie Evropa 2020 a ČR**

*„Evropa 2020 je desetiletá strategie EU, která byla zahájena v roce 2010 a jejímž cílem je dosáhnout hospodářského růstu a větší zaměstnanosti. Nemá však sloužit pouze k překonání současné krize, ze které se evropské ekonomiky začínají postupně zotavovat. Má také pomoci vyřešit nedostatky současného modelu hospodářského růstu a vytvořit podmínky pro inteligentní a udržitelný růst, který podporuje sociální začlenění“.* (Evropa 2020 v kosce, 2014)

Iniciativou Evropy 2020 „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“ (dále jen agenda) je mimo jiné dosáhnout cíle: 75% zaměstnanost obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku (20 - 64 let). Agenda stanoví soubor konkrétních opatření, jak toho lze dosáhnout. Např. doporučuje členským státům urychlení reforem, které zvýší flexibilitu



a jistotu na trhu práce. Doporučení zahrnuje i otázky *flexicurity*<sup>4</sup>, kvality pracovních míst a jejich vytváření a zlepšování pracovních podmínek (Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, 2015).

V souladu se závěry Evropské rady z června 2010 si měly všechny členské státy stanovit národní cíle s ohledem na hospodářská a sociální specifika státu. Proto vláda ČR schválila dne 7. června 2010 některé kvantifikované národní hlavní cíle a podcíle strategie Evropa 2020. Tyto cíle byly dne 1. září 2010 ještě rozšířeny o národní cíl v oblasti sociálního začleňování a snížení chudoby (Strategie Evropa 2020, 2009-2016).

Stávající podoba národních cílů ČR stanovených na základě strategie Evropa 2020 se týká oblastí zaměstnanosti, investic do výzkumu a vývoje, zvyšování energetické účinnosti, vzdělání, sociálního začleňování a snižování chudoby. Pro účely této práce vyjmenuji pouze národní cíle týkající se zaměstnanosti, sociálního začleňování a snižování chudoby.

V oblasti zaměstnanosti Vláda ČR předložila Evropské komisi národní cíl celkové míry zaměstnanosti ve výši 75%. Národní dílčí cíle jsou: míra zaměstnanosti žen ve výši 65 %, míra zaměstnanosti starších pracovníků ve výši 55 %, snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu oproti roku 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010, snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti r. 2005 o 30 %, zvýšení produktivity práce oproti r. 2010 o 20 % (Strategie Evropa 2020, 2009-2016).

V oblasti sociálního začleňování a snižování chudoby Vláda ČR předložila Evropské komisi cíl udržet hranici počtu osob ohrožených chudobou materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby do roku 2020 oproti roku 2008. ČR však současně vyvine úsilí vedoucí ke snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby o 30000 osob. Tato hodnota odpovídá snížení počtu těchto lidí na úroveň pod 15 % oproti současnému stavu (Strategie Evropa 2020, 2009-2016).

---

<sup>4</sup> Pojem „*flexicurity*“ vznikl spojením slov „flexibility“ a „security“. Jedná se tedy o strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7460>

## 2.3 Shrnutí

Fungování sociálního státu bylo původně založeno na předpokladu téměř plné zaměstnanosti. Podmínky ve společnosti se však mění jak na trhu práce tak na úrovni rodiny. Společně s demografickým vývojem se tak sociální stát dostává do nesnází a na trhu práce se odehrávají změny, kterým se mnozí zaměstnanci těžko přizpůsobují.

Jednou z klíčových oblastí je stárnutí populace. Příčinou je prodlužující se délka života lidí a pokles porodnosti. To představuje výrazný posun ve struktuře obyvatelstva, který s sebou přináší zvýšené sociální výdaje státu. Roste důležitost starších lidí z hlediska jejich přínosu pro ekonomiku a komunitu, ale také důležitost jejich požadavků a očekávání jako občanů. Budoucí generace starších lidí má odlišný životní styl (než např. generace dnešních důchodců) a pravděpodobně bude mít náročnější individuální cíle v době, kdy se budou blížit vyššímu věku.

Zvýšením participace žen na trhu práce se významně změnila struktura zaměstnanosti a požadavky na harmonizaci rodinného a pracovního života. K zásadním proměnám na pracovním trhu patří zvyšující se tlak na časovou intenzitu práce a zvýšený stres či fyzická náročnost u některých typů práce. V této souvislosti dochází k rozvoji nového fenoménu – flexibilní práce.

Dobrovolně flexibilitu práce využívají zejména lidé s vysokou mírou zaměstnatelnosti. Mají nejvyšší vzdělání, soustavně se vzdělávají, doplňují si a rozšiřují si znalosti a dovednosti. Ovládají cizí jazyky a jsou počítačově gramotní. Jsou také více prostorově mobilní – mají větší ochotu stěhovat se za prací. Na druhé straně však také narůstá relativně nedobrovolné využívání flexibility. Nekvalifikovaní lidé nebo osoby s nízkou či zastaralou kvalifikací (pokud nejsou v dlouhodobé nezaměstnanosti) pracují na nejistých místech, zejména v sezónních výpomocích, na místech s dočasným pracovními úvazky.

### 3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA FLEXIBILIZACE RODINY

Trendem dnešní postmoderní společnosti je výrazné zaměření na výkon a ekonomickou prosperitu. Přestože si rodina zachovává stále vysokou hodnotu, nezbývá na rodinné aktivity dostatek času a sil. Jednou z nejvýraznějších proměn, kterou můžeme ve společnosti sledovat, je změna současné rodiny a rodinného chování.

Podle Kellera (2005) se flexibilizace rodiny vyznačuje ekonomickou samostatností žen, rozvodovostí, individualizací životního stylu a děti znamenají ekonomickou zátěž. To ovlivňuje rozsah péče o malé děti, seniory a nemohoucí osoby, kterou ženy v domácnosti tradičně zajišťovaly. Flexibilizace rodiny je podle autora mnohem riskantnější pro ženy a je otázkou, zda slábnutí sociálního státu povede k úpadku neúplných rodin a domácností s jedním živitelem, či vyvolá reakci v podobě posílení širších rodinných a příbuzenských sítí.

Cílem této kapitoly je nastínit pohled na současnou rodinu a její chování, poukázat na příčiny krize rodinné solidarity a co způsobuje flexibilizace rodiny. Dále v této kapitole představím některá opatření rodinné politiky. V poslední části této kapitoly se budu zabývat důležitým nástrojem umožňujícím skloubit rodinný a pracovní život, kterým je institucionální zabezpečení služeb pro malé děti a dalšími alternativními způsoby péče o děti.

#### 3.1 Současná rodina

*„Rodina je unikátní a nenahraditelnou institucí proto, že nejlepším možným způsobem spojuje specifické a univerzální. Bez osobního, vysoce angažovaného zaujetí rodičů na osudu dětí by se děti vychovat nedaly. Stálá přítomnost vysoce citově angažovaných rodičů je dnes považována za nepostradatelnou podmínku zdravého duševního i tělesného vývoje dítěte. Další takovou podmínkou je bezpečí domova jako stabilního a chráněného prostředí. Obojí může dítěti poskytnout jen rodina, a to nezastupitelně.“*  
(Matoušek, 1997, s. 9).

Podle Nakonečného (2000) je rodina charakteristická primární malá skupina, která je charakterizována jako společenská instituce tvořící důležitý stavební kámen lidské společnosti a má řadu významných společenských funkcí (Nakonečný, 2000).

Možný (2006) uvádí, že lidská rodina jako sociální instituce musí obsahovat jistý prvek trvalosti, a to i v situaci relativního blahobytu a zachytných sítí sociálního státu, protože tyto zdroje špatně pokrývají tvorbu sociální způsobilosti (Možný, 2006).

Současná rodina je do značné míry utvářena hodnotami, které ve společnosti převládly na počátku devadesátých let. V dalších letech pak postupně došlo k jejich prohloubení. Hovoří se především o nárůstu individualismu a pluralismu. Rovněž se nově interpretuje postavení ženy v rodině i ve společnosti. Ženy se v daleko větší míře prosazují na lepší postavení v oblasti pracovního i společenského uplatnění. Proto dále nastíním pohled na změny v rodině a rodinného chování.

### **3.1.1 Pohled na změny rodiny a rodinného chování**

Znakem tradičního rodinného chování bylo narození dětí až po uzavření manželství, manželé rodičovství neodkládali na pozdější věk a nebylo výjimkou mít více dětí.

Jak již bylo popsáno v části 2.1 (demografické změny), v rámci rodinného chování dochází ke snížení porodnosti, která významným způsobem narušila demografickou strukturu obyvatel. Vedle snížení porodnosti se zvýšily počty rozvodů a počty neúplných rodin. Zároveň došlo k nárůstu nesezdaných soužití a zvýšil se počet dětí narozených mimo manželství.

Sirovátka (2003) dává příčiny těchto změn v rodinném a reprodukčním chování do souvislosti s kulturními a hodnotovými posuny. Ty se vyznačují pluralizací a individualizací hodnot, životních stylů a identit. V rámci těchto změn se začínají prosazovat názory a hodnoty, které směřují k výraznější emancipaci a zrovnoprávnění žen. Rodinám se v důsledku těchto změn otevírají možnosti svobodné volby, na druhou stranu jsou však vystaveny i určitým omezením a rizikům.

Matějková a Paloncyová (2004) popisují, že tato pluralizace se u západoevropských rodin vyskytuje od 70. let a u východoevropských od 80. let minulého století. Lidé disponují možnostmi volby rodinného soužití.

Esping-Andersen (in Sirovátka, 2003, s. 39) uvádí, že: „*revoluce v demografickém a rodinném soužití je prosazována usilováním žen o osobní nezávislost a celoživotní kariéru a manželství je méně aktem ekonomické nezbytnosti a více otázkou individuální*

*volby. To znamená formaci nových a méně stabilních rodinných způsobů soužití. To vše odráží větší míru individuální svobody volby, ale také nejistotu a riziko.*“

Faktem, jenž ovlivňuje a omezuje svobodu volby, jsou překážky při plánování rodičovství, kterým jsou vystavovány především ženy při sladování pracovní a rodičovské role.

Devadesátá léta jsou období, které se vyznačuje výraznou změnou chování rodin v ČR. Česká rodina se dostala z izolace, v níž byla uzavřena od konce druhé světové války díky sovětské okupaci. Do té doby byla srovnatelná se západoevropským modelem rodiny. Možný (2006) píše o české společnosti jako o společnosti s vysokou mírou modernizace. Přirozený vývoj společnosti byl však téměř na půl století přerušen a vzorce rodinného chování v tomto období se odklonily k východoevropskému typu rodiny.

Rabušic (2001) uvádí, že rodinné chování se vyznačovalo vysokými mírami sňatečnosti, porodnosti, potratovosti a rozvodovosti. Sňatky a porody se většinou odehrály již na počátku reprodukčního období ženy. Socialistická vláda podporovala pracovní zapojení žen i porodnost. Tento model rodinné politiky vrátil naši zemi zpět k tradičním typům rodiny. Modernizace společnosti byla zastavena a to mělo vliv i na rodinné chování.

V nově se rodící společnosti v 90. letech minulého století patří k nejvýznamnějším změnám v rodinném chování pokles sňatečnosti a porodnosti. Zároveň došlo k odsunutí sňatku do pozdějšího věku a ke snížení počtu potratů. Častěji partneři uzavírají sňatek tehdy, když jsou již ekonomicky nezávislí a mají samostatné bydlení. Snižuje se závislost dospělých dětí na svých rodičích. Tyto hlavní rysy rodinného chování českou rodinu vrací zpět k rodinám chování západoevropského typu.

Možný a Rabušic (in Sirovátka, 2003) o tomto návratu hovoří jako o návratu české rodiny do Evropy. Česká rodina se tedy vrací ke svému původnímu vývoji.

Níže uvedená tabulka znázorňuje nejvýznamnější změny v rodinném chování u nás a ve vybraných zemích Evropy v roce 1999. Počet dětí, který se narodil jedné ženě, klesl na úroveň nižší, než je tomu u ostatních zemí. Stejně tak i sňatečnost se drží

na nižší úrovni, než je tomu běžné u ostatních zemí. Ačkoliv věk při prvním porodu se posunuje u mladých lidí do vyššího věku, stále zůstává oproti ostatním zemím ještě o něco nižší.

Tabulka 1: Ukazatele rodinného chování ve vybraných zemích v Evropě (1999)

Země	Úhrnná plodnost	Průměrný věk při prvním porodu	% dětí narozených mimo manželství	Úhrnná sňatečnost svobodných žen
Švédsko	1.50	27.9	55.3	0.464
Nizozemí	1.65	28.7	22.9	0.605
Francie	1.77	28.7	40.7	0.567
UK	1.68	28.9	38.8	0.530
Dánsko	1.73	27.4	44.9	0.670
Rakousko	1.32	26.3	30.5	0.534
Německo	1.36	28.0	21.6	0.598
Itálie	1.22	28.0	8.7	0.622
Slovinsko	1.21	26.1	35.4	0.481
<b>Česko</b>	<b>1.13</b>	<b>24.6</b>	<b>20.6</b>	<b>0.477</b>
Maďarsko	1.29	24.8	28.0	0.462
Polsko	1.37	24.4	11.7	0.629

Pramen: Sirovátka, 2003

Sirovátka (2003, s. 44) uvádí některé výsledky výzkumu L. Halmana<sup>5</sup>, v rámci něhož bylo zjištěno, že „zatímco v roce 1991 bylo 67% českých respondentů názoru, že žena

<sup>5</sup>Docent sociologie; mezinárodní srovnávací studie hodnot a norem v rámci European Values Study ([www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu)).

*potřebuje mít děti, aby byl její život naplněn, v roce 1999 to bylo již jen 44%.“*

Obecně lze říci, že české rodiny stejně jako rodiny v dalších evropských zemích si procházejí výraznými změnami, ke kterým patří pokles porodnosti, sňatečnosti a zvýšení počtu neúplných rodin. Zároveň dochází ke změnám, které vedou k novému pohledu na rodinu a rodinné soužití.

Rodina se postupně přeměňuje z důvodu ustupování od tradičních modelů rodiny a zavádění liberalizace v rodinném soužití. Mění se nejen role muže a ženy, ale také ekonomická funkce rodiny. Ekonomický tlak na rodiny vyžaduje ekonomickou aktivitu obou partnerů, a tím vytlačuje prioritní péči o děti. Objevuje se absence pevné citové vazby mezi dítětem a rodičem, což může v budoucnu vyústit v krizi rodinné solidarity. Lidé pak chtějí být více nezávislí na svých rodinách, ale stávají se naopak více závislími na státu a veřejné sféře.

### **3.1.2 Krize rodinné solidarity**

*„Určitá míra mezilidské solidarity je jedním z předpokladů fungování společnosti, ba je přímo předpokladem její pouhé existence.“* (Keller, 2005, s. 91)

Solidarita v rodině je ve většině zemí velmi významným prvkem každodenního života, přičemž za základní je považována solidarita mezigenerační. Lze ji považovat za nezbytnou součást sociálního státu a za základ solidarity mezi lidmi. Obecně spočívá v tom, že rodiče se řádně starají o zdravý vývoj svých dětí a ony jim to ve stáří oplatí.

Sirovátka (2009, s. 20) však uvádí, že *„možnosti rodinné solidarity jsou dnes omezenější než dříve“*. Toto tvrzení vysvětluje v souvislosti s demografickými procesy, které v současné společnosti probíhají. Snižují se počty dětí, tím se rodiny stávají méně početné a řídno rodinné sítě. Mění se poměry v podpůrných příbuzenských sítích. Posunuje se věk matek dětí i jejich matek – babiček těchto dětí, což omezuje možnosti vzájemné solidarity mezi členy širších rodin. Zejména od žen v ČR se tradičně očekává, že v určité etapě svého života se budou plně věnovat péči o své děti a dostane se jim přitom podpory od jejich vlastních matek, o které se v jejich pozdějším věku postarají.

V současné době se prodlužuje se věk dožití lidí souběžně s věkem, v němž lidé zakládají své rodiny. Dochází tak k situaci, že ti kdo mají malé děti, se zároveň musí

starat i o své staré rodiče. Pokud k tomu chodí ještě do práce, pak se potýkají s vyšším přetížáním než generace před nimi (Sirovátka, 2009).

Mezi faktory, které snižují potenciál rodinné solidarity, hraje nepochybně velkou roli právě zaměstnání obou partnerů a z toho plynoucí ztráta značné části času pro její realizaci.

*„Stále sílí tendence odděleného života jednotlivých generací. Respektují se tím na jedné straně více diferencované životní zájmy a potřeby lidí různých věkových skupin, na druhé straně se tím však přetrhávají nutné sociální vazby. Mladí lidé odcházejí z rodin svých rodičů často ještě v době studia a přípravy na povolání. Zařizují si život podle svého a jen zřídka se do své rodiny vracejí. Generace prarodičů žije stále častěji nejen samostatně, ale i v osamocení. Snižuje se počet a intenzita vzájemných vztahů a vazeb mezi jednotlivými členy. Závažnost častějšího rozkladu rodiny spočívá především ve skutečnosti, že přibývá jedinců skutečně osamělých, zbavených životního a citového zázemí nebo přímo opory v době životních krizí.“ (Klevetová, Dlabalová, 2008, str. 81).*

Snižující se vzájemná rodinná solidarita vede k tomu, že ji nahrazuje svou intervencí (např. finančními příspěvky nebo v různé míře dotovanými službami) sociální stát. Tato veřejná solidarita může v určité míře rodinnou solidaritu nahradit nebo podpořit, mnohdy však vede k oslabení rodinné solidarity. Je jednodušší se spolehnout na stát.

Solidarita v rodině je oslabována díky prosazování individuálních potřeb a osobního štěstí jejich členů. Podle některých názorů se moderní rodina změnila z povinné nebo potřebné na solidaritu, která je udržována díky očekávání podpory při seberealizaci svých členů. Naštěstí i dnes většina rodin udržuje značnou míru solidarity. Důvodem je emocionální závislost mezi jejími členy, vnější tlak sociálních norem a veřejné mínění.

### **3.1.3 Flexibilizace rodiny**

Výše jsem uvedla, že v soužití rodiny jsou klíčové mezigenerační vztahy. Kvalita těchto vztahů přímo souvisí s celkovou funkčností rodiny a jejich členů, ať se jedná o vztahy rodičů s dětmi, prarodičů s vnoučaty nebo vztahy dalších členů rodiny navzájem. Vývoj a změny ve společnosti však ovlivňují rodinné soužití natolik, že odborná veřejnost



hovoří o krizi rodiny. Jaká je situace rodin v dnešní postmoderní, pluralitní a individualistické společnosti, která je ovládaná trhem, ekonomikou a z ní vyplývajícím zaměřením na výkon a spotřebu?

Na krizi rodiny poukazují některé negativní tendence, které ve svém důsledku směřují k zániku evropské kultury v takové podobě, jakou ji známe. Matoušek (2003, s. 35) vyjmenovává tyto „trendy týkající se rodin:

- *Tendence odkládat sňatky a rození dětí na dobu co nejpozdější*
- *Tendence ve větší míře zakládat rodinu neformálně, bez legálního sňatku*
- *Zvyšování rozvodovosti*
- *Pokles ochoty lidí po rozvodu vstupovat do dalšího svazku a mít další děti*
- *Tendence omezovat počet dětí v rodině, případně nemít děti vůbec*
- *Prodlužování doby, po kterou děti a rodiče žijí spolu“.*

Podle Kellera (2005, s. 29) „za projev krize rodiny však lze považovat spíše to, že manželský svazek ztrácí svoji nadindividuální závaznost a z rodiny se stává jen jakási průchozí instituce, jejíž složení se průběžně a stále rychlejším tempem obměňuje.“

Podle autora dochází k určité flexibilizaci rodiny, kdy rodina se stává kontraktem na dobu určitou a flexibilně se přizpůsobuje měnícím se podmínkám. Následkem jsou pak různé podoby soužití lidí, např. nesezdané páry, bezdětná manželství, soužití párů stejného pohlaví, neúplné rodiny aj., které lidé upřednostňují dobrovolně (na základě volby vlastního životního stylu) nebo nedobrovolně. Nedobrovolnost v tomto smyslu znamená žít tak, abychom zvládali rostoucí náklady na domácnost, výchovu a péči o děti a náročné požadavky trhu práce (Keller, 2005, s. 29).

Flexibilizace rodiny způsobuje, že stabilita rodinného života klesá. Růst neúplných rodin a domácností s jedním živitelem a participace žen na trhu práce ovlivňuje rozsah péče o malé děti, seniory a nemohoucí osoby v rodině, kterou ženy v domácnosti tradičně zajišťovaly. Stále častěji je starost o tyto nejslabší členy rodiny přenášena na instituce státu, což znamená vyšší zátěž pro sociální stát. Otázkou je, zda strategie sociálního státu, kterými se snaží eliminovat rizika rodin v nepříznivé situaci, nepřispívá ke klesající stabilitě rodiny.

### 3.2 Rodinná politika

Rodinná politika patří mezi obory sociální politiky<sup>6</sup>. Samotné vnímání a realizování sociální politiky je napříč různými státy velice odlišné. Od širokého pojetí, kdy sociální politika je realizována zejména prostřednictvím státu a stát k její tvorbě přistupuje z dlouhodobého hlediska a ovlivňuje svými opatřeními celou sociální sféru společnosti, přes opatření, která mají za úkol hlavně zmírňování negativních dopadů tržní ekonomiky, až po nejužší pojetí, kdy je sociální politika realizována formou nouzových řešení, která zajišťují alespoň minimální životní úroveň obyvatel (Žižková, 1997).

Podle MPSV ČR rodinná politika obecně představuje souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Zasahuje do nejrůznějších veřejných oblastí života společnosti, jako je např. bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce atd. Zároveň se týká soukromé oblasti, tedy rodiny. Musí respektovat její autonomii a schopnost rodin samostatně se rozhodovat. Proto musí být soustředěna na podporu rodin ve výkonu jejich přirozených funkcí, nikoliv na přebírání těchto rolí a zasahování do vnitřního života rodin, rozdělení sociálních rolí v rodině atd. Měla by pamatovat na všechny vývojové fáze rodin a počítat s potřebami rodin v konkrétních situacích (Rodinná politika, 2008).

Obecným cílem rodinné politiky je vytvořit ve společnosti prostředí, které je celkově přátelské k rodině. Prostřednictvím legislativy (ale i jinak) usiluje o odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystaveny a které ohrožují jejich stabilitu. Tím vytváří podmínky pro fungování rodin, všestranně je podporuje, posiluje povědomí rodinných hodnot ve společnosti a posiluje vlastní zodpovědnost rodičů a členů rodin navzájem. Hlavně u dnešní mladé generace je třeba klást důraz na vědomí hodnoty manželství, rodičovství a vlastní odpovědnosti za funkčnost a stabilitu rodiny.

V literatuře se však neseťkáváme s jednotnou definicí rodinné politiky. Podle užšího pojetí rodinná politika zahrnuje dávky a služby s výhradním zaměřením na páry s dětmi či na osamělé rodiče. Obsahuje hotovostní i věcnou podporu formou přímých finančních transferů rodinám a slev na daních pro rodiny s dětmi, mateřskou

---

<sup>6</sup> Sociální politika – soubor aktivit, které cíleně směřují ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva jako celku a k zabezpečení udržování sociální suverenity a sociálního bezpečí v rámci daných hospodářských a politických možností země (Žižková 1997,s.21).

a rodičovskou dovolenou, zařízení péče o děti a dotace na zařízení, rodinné právo. V širším pojetí je rodinná politika rozšířena na všechny oblasti veřejných politik, jež mohou mít potenciální vliv na blaho rodin. (Matějková, Paloncyová, 2004).

Stejně jako sociální politika má také rodinná politika v různých zemích různý rozsah, zaměření a cíle, obecně ji lze definovat jako „soubor praktických opatření, která jsou zaměřena na rodinnou jednotku“ (Poláková, 2007, s. 235).

### 3.2.1 Sociální souvislosti problematiky rodiny

Pokud se podíváme na tradiční cíle sociálního státu, většina autorů se shoduje na třech funkcích: ochrana při ztrátě příjmu, ochrana před chudobou a odstraňování sociálních nerovností. Klasická typologie sociálního státu vytvořená Esping-Andersenem<sup>7</sup> sklídila kritiku, na kterou reagoval v knize *Social Foundations of Post-Industrial Economies* (1999). V knize zdůrazňuje sociální rizika a zavádí pojmy familizace a de-familizace (Bartáková, 2008).

Familialistický systém je takový, ve kterém veřejné politiky státu předpokládají, a dokonce trvají na tom, že primárně to jsou domácnosti, kdo nese zodpovědnost za sociální zabezpečení svých členů. De-familializující režim usiluje o odlehčení tohoto břemene domácností a o osvobození jedince ze závislosti na rodinných vazbách (Esping-Andersen in Bartáková 2008).

Za jednu z nejdůležitějších politik familialismu v rámci péče o děti je považována finanční podpora během čerpání rodičovské dovolené. Délka rodičovské dovolené a výše peněžité dávky během ní pak určuje silný nebo slabý familialismus (Leitner in Bartáková, 2008).

Rodičovská dovolená většinou znamená odložení nebo pozastavení participace rodiče na trhu práce<sup>8</sup>. Umožňuje tak domácí péči o dítě. Zároveň bývá často doprovázena peněžitou kompenzací, která má zmírnit finanční dopady chybějícího příjmu do rodiny. Přitom je důležitá výše peněžité dávky i její délka. Např. příliš nízké dávky podporují finanční závislost pečující osoby na pracujícím partnerovi nebo partnerce nebo

---

<sup>7</sup> Esping-Andersen vytvořil tři modely/režimy sociálního státu (sociálně-demokratický, liberální a konzervativní) na základě analýzy tří principů (dekomodifikace, sociální stratifikace a na analýze vztahu mezi rolemi státu, trhu a rodiny) (Bartáková, 2008)

<sup>8</sup> Zpravidla bývá pracovní místo garantováno.

na dalších sociálních dávkách. Příliš dlouhá doba poskytování rodičovského příspěvku může např. ohrozit garanci pracovního místa.

Za důležitou politiku de-familialismu jsou považovány služby formální péče o děti do tří let věku. Pro opětovné zapojení ženy do pracovního procesu je podpora těchto služeb klíčová. Služby formální péče o děti do tří let věku popisují někteří autoři jako nejefektivnější nástroj, který ovlivňuje ženskou zaměstnanost i rozhodování o založení rodiny (Bartáková, 2008).

Je obecně známo, že ČR má v současnosti ve srovnání s dalšími zeměmi EU nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou. To je provázáno nízkou nabídkou formální péče o děti do tří let. Ani pro starší děti není ve veřejných zařízeních péče o děti dostatečná kapacita. Služby péče o děti předškolního věku jsou jedním z indikátorů teorie familialismu/de-familialismu.

Singrid Leitnerová (2003) rozlišuje familialistické politiky sociálního státu, které spoléhají na rodinu jako na hlavní zdroj péče a de-familialistické politiky, kdy se snaží rodinám v zodpovědnosti při péči ulevit.

Familialistické politiky, jejichž cílem je aktivně posílit pečující funkci rodiny, lze nalézt v oblastech: péče o děti, péče o starší osoby nebo osoby handicapované. Jedná se o rodičovskou dovolenou, dovolenou z důvodu péče, přímou a nepřímou podporu při péči o osobu blízkou, např. dávky, úlevy na daních apod. Oproti tomu cílem de-familialistických politik je ulevit v zátěži na rodinu v její pečovatelské funkci, což je např. veřejná služba péče o děti, sociální služby atd. (Leitner, 2003).

Podle těchto znaků Leitnerová (2004, s. 358-359) vytvořila čtyři ideální modely:

1. *Explicitní familialismus* – stát podporuje pouze péči v rodině (o děti, seniory, handicapované), neexistuje jiná alternativa péče, péče je vynucená.
2. *Volitelný familialismus* – podporována je péče v rámci rodiny, existují i formy alternativní péče, které mohou rodině částečně v péči ulevit, péče je volitelná.
3. *Implicitní familialismus* – rodina není podporována v péči, neexistují žádné jiné alternativní formy péče, stát se spoléhá na rodinu.

4. *De-familialismus* - je charakterizován silnými de-familialistickými politikami, kdy jsou služby péče poskytované především státem či trhem a méně familialistickými politikami. Tak je rodinám v péči částečně ulevováno, a primární právo rodiny na péči zde není reflektováno.

V souvislosti se službami péče o děti se nabízí otázka, kdo má tyto služby poskytovat. Zda má primární odpovědnost za péči o děti samotná rodina, nebo stát, resp. veřejný sektor nebo soukromý sektor, např. nestátní neziskové organizace. Obecně je tato situace v našem státě již dlouhodobě kritizována, proto se budu této problematice dále věnovat v části práce 3.3.

### **3.2.2 Některá současná opatření rodinné politiky ČR v komparativní perspektivě**

V důsledku sjednocování Evropy je vyvíjen tlak na sjednocování rodinné politiky. Postupně tak jednotlivé státy, resp. jejich národní legislativy, procházejí úpravami, jež jsou ovlivněny změnami v jiných evropských státech. Přesto v současných rysech rodinné politiky států střední Evropy lze nalézt rozdíly.

Vzhledem k evropským demografickým trendům v členských zemích EU se v posledních letech upravovaly státní dávky určené rodinám s dětmi. Státní sociální podpora v ČR je soubor sociálních dávek, které jsou financovány ze státního rozpočtu a kterými se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin. K těmto sociálním dávkám patří mimo jiné porodné, rodičovský příspěvek a přídavek na dítě. Následně budu hledat rozdíly a porovnávat nastavení těchto dávek v ČR s Německem a Slovenskou republikou.

#### **Porodné**

U nás od roku 2015 náleží porodné i na druhé dítě a současně se oproti roku 2014 zvýšil finanční limit, kdy porodné náleží. Porodné je testovanou dávkou, tzn. pro přiznání porodného je testován příjem společně posuzovaných osob, např. partnerů žijících ve společné domácnosti. Rodiny s příjmem nad stanovený limit tedy na porodné nárok nemají. Porodné je určeno pouze pro rodiny s nižšími příjmy a je stanoveno pevnou částkou a činí 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě (Porodné, 2016).

Oproti tomu např. v Německu bylo jednorázové porodné (*Geburtsgeld*) zrušeno v roce 2003 (Stěhování do zahraničí, 2015).

Na Slovensku je poskytováno porodné jednorázově matce s trvalým pobytem na území Slovenské republiky. „*Príspevok pri narodení dieťaťa je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva na pokrytie výdavkov spojených so zabezpečením nevyhnutných potrieb novorodenca* (zákon č. 383/2013 Z.z. §1).

### **Rodičovský příspěvek**

V ČR má na rodičovský příspěvek nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Nárok na rodičovský příspěvek mají všichni rodiče bez ohledu na jejich majetkové poměry nebo příjem. O rodičovský příspěvek je potřeba si písemně požádat na místně příslušném úřadu práce, odboru státní sociální podpory. Od roku 2012 činí rodičovský příspěvek celkem 220 000 Kč. Rodiče si sami volí, jak dlouho budou rodičovský příspěvek pobírat a podle toho je upravena výše rodičovského příspěvku. Doba čerpání se pohybuje od dvou do čtyř let věku dítěte. Rodičovský příspěvek přitom nesmí být vyšší než 70 % předchozího výdělku a měsíčně nesmí činit více než 11 500 Kč (Rodičovský příspěvek, 2016).

Rodičovský příspěvek (*Elterngeld*) v Německu se vyplácí za předpokladu, že oba rodiče žijí s dítětem ve stejné domácnosti a sami je vychovávají. Rodiči je tato dávka vyplácena po dobu, po kterou nevykonává výdělečnou činnost více než 30 hodin týdně a je možno ho pobírat maximálně 12 měsíců. Rodičovský příspěvek v zásadě nahrazuje 67% čistého příjmu. U osob s nízkým příjmem se sazba náhrady příjmu navyšuje na 100%. Rodičovský příspěvek tak činí nejméně 300 EUR a nejvýše 1800 EUR za měsíc (Stěhování do zahraničí, 2015).

Ve Slovenské republice je rodičovský příspěvek státní sociální dávka, kterou stát přispívá oprávněné osobě na zabezpečení řádné péče o dítě do tří let věku nebo do šesti let věku, pokud má dítě dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Od ledna 2014 činí výše rodičovského příspěvku 203,20 EUR měsíčně. Pokud se rodič řádně stará o dvě a více narozených dětí současně, rodičovský příspěvek 203,20 EUR se zvyšuje o 25% za každé dítě (Rodičovský príspevok, 2016).

## **Přídavek na dítě**

Přídavek na dítě v ČR patří pouze chudším domácnostem. Zákonodárci pro tuto sociální dávku nastavili přísnější pravidla. Zatímco rodičovský příspěvek náleží všem rodinám, které vychovávají své děti, přídavek na dítě předpokládá relativní chudobu. Rozhoduje průměrný čistý měsíční příjem celé domácnosti, obvykle v předcházejícím kalendářním roce. Příjmy domácnosti nesmějí přesáhnout 2,4 násobek jejího životního minima. Tato sociální dávka podporuje nezaopatřené dítě do dvaceti šesti let, které se soustavně připravuje na zaměstnání, nebo si kvůli zdravotnímu stavu nemůže vydělávat, nebo jako nezletilý uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce nemá nárok na podporu a zároveň nepobírá důchod pro invaliditu třetího stupně. Výše přídavku je dána věkem dítěte: na dítě ve věku do šesti let je výše příspěvku 500 Kč na měsíc, na dítě ve věku od šesti do patnácti let je výše příspěvku 610 Kč na měsíc a na dítě ve věku od patnácti do dvaceti šesti let je výše příspěvku 700 Kč na měsíc (Přídavek na dítě, 2015).

V Německu se přídavky na děti (*Kindergeld*) vyplácejí na všechny děti do věku osmnácti let, v některých případech až do dvacátého prvního roku. Výše přídavků (informace z roku 2014) pro první a druhé dítě je 184 EUR měsíčně, za třetí 190 EUR a za každé další 215 EUR měsíčně (Stěhování do zahraničí, 2015).

„*Prídavok na dieťa*“ ve Slovenské republice je státní sociální dávka, kterou stát přispívá na výchovu a výživu nezaopatřeného dítěte. Přídavek se vyplácí měsíčně, nejdéle do dvaceti pěti let věku dítěte. Výše přídavku od 1. ledna 2014 činila 23,52 EUR a vždy se upravuje podle stanoveného životního minima daného roku. Výši přídavku na dítě vyhláshuje *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky* opatřením, které je zveřejněno ve *Zbierce zákonov Slovenskej republiky* nejpozději do 31. prosince kalendářního roku (Přídavok na dieťa, 2016).

### **3.3 Možnosti péče o děti v ČR**

Ve vztahu k výše zmíněným změnám (pokles porodnosti, změny tradičních funkcí rodiny, posun v hodnotách a problémy spojené s participací žen na trhu práce) se nabízí otázka sladění pracovních a rodinných povinností.

Výše jsem naznačila, že v harmonizaci rodinné a pracovní sféry hraje významnou roli nastavení rodinné a sociální politiky státu a jeho podpora participace žen na trhu práce

během rodičovské dovolené, neboť ta může výrazně ovlivnit ženy v rozhodování, zda budou mít děti. Popsala jsem nejdůležitější nástroje, kterými se náš stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin. Také jsem se výše zmínila o flexibilních formách práce, které mohou ženám i mužům nabídnout zaměstnavatelé jako poskytovatelé pracovních příležitostí.

V této části práce se budu zabývat důležitým nástrojem umožňujícím skloubit rodinný a pracovní život, kterým je institucionální zabezpečení služeb pro malé děti a jiné alternativní způsoby péče.

Např. podle Národního centra pro rodinu (Keršnerová, 2013) mají rodiče v ČR tyto možnosti péče o děti předškolního věku:

- *Jesle*
- *Mateřské školy podle školského zákona*
- *Mateřské školy provozované na základě živnostenského oprávnění*
- *Firemní školky (nebo mateřské školy určené pro děti zaměstnanců)*
- *Dětské skupiny*
- *Nestátní neziskové organizace se zaměřením na péči o malé a předškolní děti*
- *Poskytování péče na nekomerčním základě (rodiče v domácnosti)*
- *Chůva*

### **3.3.1 Jesle**

Je obecně známo, že v ČR je o děti do tří let věku pečováno nejvíce v domácím prostředí, a to nejčastěji matkou. Vzhledem k celoevropskému tlaku na zaměstnanost žen malých dětí (ale i k velmi omezenému počtu zkrácených pracovních úvazků a jiných flexibilních úprav pracovní doby) řeší stále víc rodičů v raném věku dětí doplňkovou péči o ně.

ČR je jednou ze zemí EU, které vykazují nejnižší využívání služeb péče o děti ve věku do dvou let. Služeb využívají pouze 2% rodičů malých dětí proto, že taková zařízení chybějí, zvláště za přiměřenou cenu (Koldinská, 2015).

Jesle jsou zařízení pečující o děti ve věku do tří let a navazují tak na péči o děti v rodině, doplňují ji a zároveň mají pečovat o všestranný rozvoj zdravých dětí. V současné době



je v ČR cca 45 zařízení, která jsou nerovnoměrně rozmístěna a koncentrována zejména do velkých měst<sup>9</sup>. Jesle jsou financovány z rozpočtů obcí a výše poplatku hrazeného rodiči se pohybuje v širokém rozmezí (je závislý na zřizovateli a typu docházky). Obecně je možno říci, že v porovnání s mateřskými školami se jedná o podstatně nákladnější službu (Jesle, 2012).

### 3.3.2 Mateřská škola

Mateřská škola je předškolní zařízení navazující na výchovu dětí v rodině a v součinnosti s ní zajišťující všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od tří do šesti let. Zřizovatelem mateřské školky je zpravidla obec, ale může to být také např. církev nebo soukromý zřizovatel. K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky (MŠMT ČR, 2000).

Mateřské školy je nutné v první řadě rozlišit na ty, které jsou zařazeny do rejstříku škol a školských zařízení vedeného podle školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů), a na ty, které do tohoto rejstříku zařazeny nejsou. Činnost předškolních zařízení nezařazených do rejstříku škol a školských zařízení podléhá režimu živnostenského zákona. Její zařazení do konkrétní živnosti se řídí věkem dítěte. Hranicí jsou tři roky věku dítěte.

Pokud je poskytována služba spočívající ve výchově dětí nad tři roky věku, jde o živnost volnou „*Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona*“, obor činnosti č. 72 „*Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti*“. (Zákon č. 455/1991 Sb.)

Další možností v rámci živnostenského podnikání je obor činnosti č. 79 „*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*“ volné živnosti „*Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona*“. (Zákon č. 455/1991 Sb.)

V případě, že se jedná o výchovu, resp. péči o děti do tří let věku, hovoříme o vázané živnosti „*Péče o dítě do tří let věku v denním režimu*“. Výkon této živnosti je podnikatel povinen zajistit pouze fyzickými osobami splňujícími odbornou způsobilost

---

<sup>9</sup> Podle informace Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2012. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2a&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2a&site=default)

dle § 7 odst. 6 živnostenského zákona. Pro získání živnostenského oprávnění je zákonem č. 455/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, požadováno splnění níže uvedené odborné způsobilosti:

- a) *odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry nebo zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky nebo záchranáře podle zvláštního právního předpisu, (zák. č. 96/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů) nebo*
- b) *odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách podle zvláštního právního předpisu, (zák. č. 108/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů) nebo*
- c) *odborná kvalifikace k výkonu povolání učitele mateřské školy podle zvláštního právního předpisu, (zák. č. 563/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů) nebo*
- d) *profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky podle zvláštního právního předpisu (zák. č. 179/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů).*

Bude-li tedy výkon živnosti realizován osobně podnikatelem – fyzickou osobou, statutárním orgánem právnické osoby, zaměstnanci podnikatele, musí tyto osoby splňovat výše uvedenou odbornou způsobilost. (Zákon č. 455/1991 Sb.)

Obsahové náplně živností jsou stanoveny nařízením vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností, ve znění pozdějších předpisů.

### **3.3.3 Dětská skupina a další alternativy**

Na základě nedostatku míst v zařízeních péče o děti dne 1. 9. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů<sup>10</sup>.

Dětské skupiny jsou novým typem služby hlídání a péče o dítě spočívající v poskytování pravidelné péče o dítě do zahájení povinné školní docházky. Jsou alternativou mateřských škol a mají řešit aktuální nedostatek kapacit školek.

---

<sup>10</sup> Předložený návrh i přijatý zákon byly předmětem široké diskuze, protože již fungující alternativní zařízení péče o děti (např. tzv. „lesní školky“) se obávala, že pro ně bude téměř nemožné splnit podmínky stanovené uvedeným zákonem pro poskytování služby péče o dítě.

Jedná se o službu hlídání a péče o dítě v dětské skupině pro děti ve věku od šesti měsíců do zahájení povinné školní docházky mimo domácnost dítěte, v kolektivu dětí, mimo režim předpisů o školách a školských zařízeních. Dětská skupina nemá za úkol primárně zajišťovat vzdělávání dítěte, ale dítěti poskytuje výchovnou péči zaměřenou na rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků přiměřených věku dítěte.

Jde o velmi flexibilní formu péče o dítě, což je velká výhoda obzvláště z pohledu rodičů, kteří svého potomka budou moci do dětské skupiny umístit jak denně, tak pouze na konkrétní dny v týdnu.

Dětské skupiny si získaly své příznivce, ale stejně tak i odpůrce, kterým vadí, že dětské skupiny nezajišťují dostatečné vzdělávání. Mateřské školy zajišťují vzdělávací plán a řídí se rámcovým vzdělávacím programem stanoveným MŠMT, který má děti rozvíjet a připravit na vstup do školy. Zatímco skupiny nejsou primárně vzdělávací institucí, ale jde zde především o hlídání dětí. Ve školkách působí kvalifikovaní pedagogičtí pracovníci, což u skupin podmínkou není. Je tedy důležité dobře zvolit zařízení, tzn. řešit dilema, zda klást důraz na vzdělávání dítěte nebo ho jednoduše „nechat hlídat“.

V současné době mají rodiče různé možnosti čistě komerčního hlídání dětí. Jedná se o zařízení, která poskytují služby za úplatu v režimu živnostenského zákona, a cena za služby se pohybuje v různé výši.

Jednou z možností je tzv. *agenturní hlídání dětí*. Agentury, které nabízejí své služby především prostřednictvím internetu, poskytují nejen hlídání nárazové (krátkodobé), ale i dlouhodobé, a to v domácím prostředí ve dne i v noci. V rámci pravidelného hlídání dětí tyto agentury dále nabízejí např. vyzvedávání dětí ze školky, družiny a doprovody dětí na různé mimoškolní aktivity (do kroužků apod.) Výhodou agenturního hlídání je skutečnost, že většina agentur své pečovatelky či pečovatele pečlivě vybírá. Ti musí splňovat poměrně přísná kritéria, doložit potřebné vzdělání, bezúhonnost, lékařská potvrzení, reference atd. Jedná se o určité řešení pro rodiče, kteří potřebují skloubit pracovní a rodinné povinnosti (Vaculíková, Fraňková, 2015).

Další možností, jak zajistit péči o malé děti (nejčastěji ve věku 0 – 3 roky), je sjednat si službu od tzv. *babysitter*. Pokud se jedná o profesionální chůvu, tuto službu poskytuje na základě příslušného živnostenského oprávnění. Výhodou je, že si rodiče chůvu

mohou sami vybrat např. na základě kladných referencí od známých či příbuzných (Vaculíková, Fraňková, 2015).

Pro předškolní děti jsou určitou alternativou mateřské školy tzv. *centra pro předškolní děti*. Tyto centra jsou dalším řešením pro rodiče, kterým se dítě nepodařilo umístit do mateřské školy. Jedná se o komerční zařízení, ve kterých je většinou minimálně zajištěna dopolední péče o děti a jejich vzdělávání. Rodičům je tak umožněno docházet do zaměstnání, i když třeba jen na zkrácený pracovní úvazek. Výuku zpravidla zajišťují pedagogičtí pracovníci. Ti vytváří výukový program zaměřený na všestranný rozvoj dítěte, zejména na schopnost komunikace, spolupráce a fungování v kolektivu. Výhodou je individuálnější přístup k dítěti v menším kolektivu (Vaculíková, Fraňková, 2015).

### **3.4 Shrnutí**

Trendem dnešní postmoderní společnosti je výrazné zaměření na výkon a ekonomickou prosperitu. Přestože si rodina zachovává stále vysokou hodnotu, nezbývá na rodinné aktivity dostatek času a sil. Jednou z nejvýraznějších proměn, kterou můžeme ve společnosti sledovat, je změna rodinného chování. Znakem tradičního rodinného chování bylo narození dětí až po uzavření manželství, manželé rodičovství neodkládali na pozdější věk a nebylo výjimkou mít více dětí. V současné době se rodina postupně přeměňuje z důvodu ustupování od tradičních modelů rodiny a zavádění liberalizace v rodinném soužití. Ekonomický tlak na rodiny vyžaduje ekonomickou aktivitu obou partnerů, a tím vytlačuje prioritní péči o děti. Objevuje se absence pevné citové vazby mezi dítětem a rodičem, což může v budoucnu vyústit v krizi rodinné solidarity. Lidé pak chtějí být více nezávislí na svých rodinách, ale stávají se naopak více závislími na státu a veřejné sféře. Tak dochází k určité flexibilizaci rodiny, kdy se rodina stává úvazkem na dobu určitou a flexibilně se přizpůsobuje měnícím se podmínkám.

Obecným cílem rodinné politiky je vytvořit ve společnosti prostředí, které je celkově přátelské k rodině. Prostřednictvím legislativy usiluje o odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystaveny a které ohrožují jejich stabilitu. Státní sociální podpora v ČR je soubor sociálních dávek, které jsou financovány ze státního rozpočtu, a kterými se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin.

V harmonizaci rodinné a pracovní sféry hraje významnou roli nastavení rodinné a sociální politiky státu a jeho podpora participace žen na trhu práce během rodičovské dovolené, neboť ta může výrazně ovlivnit ženy v rozhodování, zda budou mít děti. Důležitým nástrojem umožňujícím skloubit rodinný a pracovní život je institucionální zabezpečení služeb pro malé děti a další alternativní způsoby péče o ně.

# VÝZKUMNÁ ČÁST

## 4 METODOLOGICKÁ ČÁST

Tato část diplomové práce je tvořena výzkumným šetřením. Nejprve připomenu hlavní cíl výzkumu, který jsem již uvedla v úvodu mé práce. Následně zformuluji dílčí cíle výzkumu a zdůvodním zvolené výzkumné strategie. Po transformaci dílčích cílů do tazatelských otázek představím zvolený výzkumný soubor, tj. informantky, se kterými jsem spolupracovala a dokumenty, které jsem analyzovala. V závěru metodologické části popíši organizaci a průběh samotného výzkumu.

### 4.1 Formulace hlavního cíle a dílčích cílů výzkumu

Hlavním výzkumným cílem mé práce je **zjistit, jaký je náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na pozitivní a negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.**

V rámci hlavního výzkumného cíle jsem stanovila následující dílčí cíle:

#### Dílčí cíle:

- 1) Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na fenomén flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.
- 2) Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení pozitivní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.
- 3) Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.
- 4) Zjistit formou kvalitativní analýzy dokumentů existenci podpory rodin s dětmi v souvislosti s flexibilizací práce.

Za *rodiny s dětmi* jsou pro účely výzkumu považovány rodiny s dětmi předškolního věku.

## 4.2 Zvolené výzkumné strategie

Výzkumné šetření je soustředěno na kvalitativní strategii. Použila jsem *obecnou teoreticko-empirickou metodu*, metodu *analýzy, syntézy a indukce*. Metodu analýzy jsem uplatnila při analyzování údajů získaných při interview s informantkami a dále jsem ji použila při analýze dokumentů vztahujících se k tématu. Syntézou jsem dosáhla shrnutí dílčích poznatků, ke kterým jsem dospěla prostřednictvím analýzy. Indukce byla aplikována při usuzování obecného závěru po provedených rozhovorech.

Hlavní výzkumnou technikou, která slouží k dosažení 1. až 3. dílčího cíle, je kvalitativní polostrukturované interview. Jedná se pravděpodobně o nejrozšířenější typ rozhovoru. Tato technika vyžaduje vytvoření specifických okruhů otázek, které by měl výzkumník se svými informanty probrat.

Výhodou této techniky sběru dat je určitá jistota, že témata budou probrána a zároveň jistá volnost a flexibilita, např. při zaměňování pořadí otázek, kladení doplňujících a upřesňujících otázek podle momentálně vzniklé situace. Zároveň si uvědomuji riziko použití této techniky. Tím je skutečnost, že by se mi nepodařilo udržet danou strukturu rozhovoru a doplňujícími otázkami bych získala údaje, které nesměřují k relevantním cílům výzkumu.

### **Shrnutí otázek položených v rámci interview**

Otázky pokrývající dílčí cíl 1. - Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na fenomén flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.

- Flexibilita neboli pružné přizpůsobování patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí. Co si pod tímto pojmem představujete?
- Co podle Vás způsobuje flexibilizování práce a jak se tento fenomén - flexibilizace podle Vás nejčastěji projevuje?
- Jak flexibilizace práce podle Vás ovlivňuje život rodin v ČR?
- Co podle Vás způsobuje změny rodinného chování v naší společnosti, např. zakládání rodin v pozdějším věku, rození dětí do neúplných rodin?
- Co podle Vás může způsobovat oslabování rodinné solidarity?

- Jaký máte názor na délku rodičovské dovolené v ČR?
- Jaký máte názor na zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR?

Otázky pokrývající dílčí cíl 2. - Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení pozitivní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.

- Jaké vidíte výhody flexibilizace práce?
- Jak může být flexibilita užitečná pro matky s malými dětmi při uplatňování na trhu práce?
- Jak může být flexibilita užitečná pro osoby z tzv. rizikových skupin na trhu práce (např. osoby 50+)?

Otázky pokrývající dílčí cíl 3. - Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.

- Jaké vidíte negativní dopady flexibilizace práce? Komu přináší největší riziko?
- V čem může být flexibilizace ohrožující pro rodiny s dětmi a v jakém smyslu může ohrožovat zaměstnance (50+)?
- Podle Vás převažují spíše pozitivní nebo negativní dopady flexibilizace práce na výše zmíněné skupiny osob?

Doplňující výzkumnou technikou je analýza dokumentů. Ta slouží k dosažení 4. dílčího cíle, kterým je zjistit formou kvalitativní analýzy dokumentů existenci podpory rodin s dětmi v souvislosti s flexibilizací práce.

Obecně se jedná o rozbor a analýzu dokumentů, které jsou nejkonkrétněji objasňovány a interpretovány. Výhodou podle Hendla (2005) je považována rozmanitost dokumentů. Tato technika umožňuje přístup k jinak nedostupným informacím. Další výhodou je skutečnost, že data nejsou ovlivněna myšlením a chováním zkoumaných objektů. To znamená, že nejsou vystavena působení zdrojů chyb a zkreslení, tak jak vznikají



například při rozhovorech nebo pozorování. Nevýhodou této techniky však může být jejich nedostupnost nebo nekompletnost.

Pokud jde o konkrétní postup analýzy, nejprve byly stanoveny indikátory. Jejich vymezení úzce souvisí s tématem diplomové práce. Jejich výskyt bude zjišťován v jednotlivých dokumentech.

Hledané indikátory v textu dokumentů jsou:

- podpora rodin (např. při zakládání rodin apod.)
- podpora rodinné solidarity
- podpora matek při vstupu na pracovní trh po rodičovské dovolené
- podpora flexibility pracovních podmínek
- podpora služeb pro rodiny s dětmi

Následně jsou otázky zapracovány do přehledné tabulky.

### 4.3 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek

Tabulka 2: Transformační tabulka dílčích výzkumných cílů

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky do rozhovoru/indikátory
Cíl 1	kvalitativní interview	<p><i>ÚP ČR v Rychnově nad Kněžnou:</i></p> <p>- Pracovnice pro zprostředkování zaměstnání</p> <p><i>ÚP ČR v Kostelci nad Orlicí:</i></p> <p>-Pracovnice SSP</p> <p><i>Pracovníci odboru sociálních věcí MěÚ v Kostelci nad Orlicí:</i></p> <p>-vedoucí odboru</p> <p>-sociální pracovník</p> <p>-referentka zdravotnictví a komunitního plánování</p>	1) Flexibilita neboli pružné přizpůsobování patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí. Co si pod tímto pojmem představujete?
			2) Co podle Vás způsobuje flexibilizování práce a jak se tento fenomén - flexibilizace podle Vás nejčastěji projevuje?
			3) Jak flexibilizace práce podle Vás ovlivňuje život rodin v ČR?
			4) Co podle Vás způsobuje změny rodinného chování v naší společnosti, např. zakládání rodin v pozdějším věku, rození dětí do neúplných rodin?
			5) Co podle Vás může způsobovat oslabování rodinné solidarity?
			6) Jaký máte názor na délku rodičovské dovolené v ČR?
			7) Jaký máte názor na zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR?
Cíl 2	kvalitativní interview	<p><i>ÚP ČR v Rychnově nad Kněžnou:</i></p> <p>- Pracovnice pro zprostředkování zaměstnání</p> <p><i>ÚP ČR v Kostelci nad Orlicí:</i></p> <p>-Pracovnice SSP</p> <p><i>Pracovníci odboru sociálních věcí MěÚ v Kostelci nad Orlicí:</i></p> <p>-vedoucí odboru</p> <p>-sociální pracovník</p> <p>-referentka zdravotnictví a komunitního plánování</p>	8) Jaké vidíte výhody flexibilizace práce?
			9) Jak může být flexibilita užitečná pro matky s malými dětmi při uplatňování na trhu práce?
			10) Jak může být flexibilita užitečná pro osoby z tzv. rizikových skupin na trhu práce (např. osoby 50+)?

Cíl 3	kvalitativní interview	<p><i>ÚP ČR v Rychnově nad Kněžnou:</i></p> <p>- Pracovnice pro zprostředkování zaměstnání</p>	11) Jaké vidíte negativní dopady flexibilizace práce? Komu přináší největší riziko?
		<p><i>ÚP ČR v Kostelci nad Orlicí:</i></p> <p>-Pracovnice SSP</p>	12) V čem může být flexibilizace ohrožující pro rodiny s dětmi a v jakém smyslu může ohrožovat zaměstnance (50+)?
		<p><i>Pracovníci odboru sociálních věcí MěÚ v Kostelci nad Orlicí:</i></p> <p>-vedoucí odboru</p> <p>-sociální pracovník</p> <p>-referentka zdravotnictví a komunitního plánování</p>	13) Podle Vás převažují spíše pozitivní nebo negativní dopady flexibilizace práce na výše zmíněné skupiny osob?
Cíl 4	kvalitativní analýza dokumentů	<p>Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008)</p> <p><i>(národní dokument)</i></p> <p>Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017</p> <p><i>(lokální dokument)</i></p>	<p><i>Hledané indikátory v textu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podpora rodin (zakládání rodin, rození dětí apod.)</li> <li>- podpora rodinné solidarity</li> <li>-podpora matek při vstupu na pracovní trh po rodičovské dovolené</li> <li>-podpora flexibility pracovních podmínek</li> <li>-podpora služeb pro rodiny s dětmi</li> </ul>

#### 4.4 Volba výzkumného souboru

Pro účely výzkumného šetření k dosažení prvního až třetího dílčího cíle jsem zvolila záměrný výběr informantek podle zastávaných pracovních pozic. Do výzkumného vzorku jsem zahrnula zaměstnankyně pracující v oblasti sociálního zabezpečení (Úřad práce), sociální práce (sociální odbor MěÚ). Pro rozhovory jsem tedy vybrala informantky ze dvou organizací veřejného sektoru a různých pracovních míst. Mým cílem je získat informace od více subjektů a vytvořit tak rozmanitější výzkumný soubor.

Na výzkumu participuje celkem 5 informantek. Počet rozhovorů jsem zvolila podle principu teoretické saturace. „Saturace znamená, že už nejsou nalézána žádná data, která by mohla být použita pro formulování dalších kategorií. Když výzkumník vidí

*vynořovat se opět a opět shodné vzorce, začíná být empiricky přesvědčen, že koncept je teoreticky saturován.*“ (Disman, 2002, s. 301)

Rozhovory realizuji se dvěma pracovníci Úřadu práce ČR (pracovnice z oddělení zprostředkování zaměstnání Rychnov nad Kněžnou a pracovnice kontaktního pracoviště Státní sociální podpory Kostelec nad Orlicí) a se třemi pracovníci odboru sociálních věcí MěÚ v Kostelci nad Orlicí (vedoucí odboru, sociální pracovnice a referentka zdravotnictví a komunitního plánování). Do výběru jsem je zařadila z důvodu, že přicházejí do úzkého kontaktu s danou problematikou a měly by tak mít dobré povědomí o zkoumané oblasti. Předpokládám, že na základě jejich poskytnutých informací, dosáhnu naplnění prvního až třetího dílčího cíle.

Může se nabízet otázka, proč jsem pro výzkumné šetření vybrala pouze ženy. Odpověď je prostá. Protože muži na těchto pracovních pozicích v tomto vybraném regionu nepracují.

K dosažení čtvrtého dílčího cíle jsou nositeli informací dokumenty použité pro analýzu. Při výběru konkrétních dokumentů jsem zohlednila dosažení tohoto dílčího cíle a zaměřila jsem se na národní strategický dokument, který je dostupný na oficiálních internetových stránkách MPSV. Také jsem pro účely výzkumu vybrala jeden lokální dokument. V následující části textu výběr těchto dokumentů zdůvodním.

**Národní koncepce podpory rodin s dětmi** (2008) je zaměřena na potřeby rodin s dětmi. Týká se klíčových oblastí jejich podpory jako například vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin zaměřené na finanční zajištění rodin; slučitelnost práce a rodiny; služby péče o děti; podpora zkvalitňování rodinných vztahů a posilování rodičovských kompetencí; podpora rodin se specifickými potřebami; podpora zapojení krajů a obcí do rodinné politiky. Cílovou skupinou jsou rodiny s nezaopatřenými dětmi, neboť jejich vznik a fungování vyžaduje největší podporu ze strany státu. Proto jsem se rozhodla podrobit analýze právě tento dokument. Koncepce navazuje na předchozí program *Národní koncepce rodinné politiky 2005-2009*, která je dostupná v archivu na oficiálních internetových stránkách MPSV.

Další analýza je zaměřena na služby pro rodiny s dětmi ve vybrané lokalitě. Pro tuto analýzu jsem zvolila lokální dokument **Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb**

**města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017.** Lokalitu jsem zvolila podle místa mého bydliště. Analýzu dokumentu zaměřím na to, jaké mohou rodiny s dětmi v tomto regionu využívat možnosti, které přispívají ke sladění pracovního a rodinného života. Dokument byl zpracován pracovníky odboru sociálních věcí a vydán MěÚ v Kostelci nad Orlicí.

Výzkumný vzorek jsem znázornila v následujících tabulkách.

Tabulka 3: Znaky informantek

<b>Informantka</b>	<b>Pracovní pozice (forma interview)</b>
Informantka 1	<b>Pracovnice pro zprostředkování zaměstnání</b> (osobně)
Informantka 2	<b>Pracovnice státní sociální podpory</b> (e-mail)
Informantka 3	<b>Vedoucí odboru sociálních věcí</b> (e-mail)
Informantka 4	<b>Sociální pracovnice</b> (osobně)
Informantka 5	<b>Referentka zdravotnictví a komunitního plánování</b> (osobně)

Tabulka 4: Seznam analyzovaných dokumentů

<b>Typ dokumentu</b>	<b>Název dokumentu</b>
Národní	<b>Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008)</b>
Lokální	<b>Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017</b>

#### **4.5 Popis organizace a průběhu výzkumu**

Po vypracování teoretické části jsem se v druhé polovině měsíce ledna 2016 začala zabývat částí výzkumnou. Nejprve jsem telefonicky a e-mailem oslovila 10 osob, které odpovídaly profilu mnou zvoleného výzkumného souboru, tj. zaměstnanci veřejné či státní správy pracující v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení. Mým záměrem bylo dohodnout si s nimi osobní schůzky za účelem realizace interview.

Se spoluprací nakonec souhlasilo pět žen. Se třemi jsem si dohodla osobní schůzku, dvě informantky požádaly o možnost spolupracovat prostřednictvím e-mailu.

Rozhovory probíhaly na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Rychnově nad Kněžnou a na odboru sociálních věcí v prostorách Městského úřadu v Kostelci

nad Orlicí v průběhu následujících dvou týdnů a trvaly zhruba od 25 do 45 minut. Spolupráce s informantkami byla příjemná, neboť všechny byly vstřícné a ochotné.

Informantky, s nimiž jsem prováděla interview při osobním setkání, nesouhlasily s nahráváním rozhovoru na diktafon. Proto jsem jejich odpovědi v průběhu rozhovoru pečlivě zaznamenávala v písemné podobě do notebooku. Následně jsem získaná data zpracovala podle dílčích cílů. Okruhy odpovědí jsem následně stručně shrnula a vyhodnotila.

Výzkumným souborem potřebným k dosažení čtvrtého dílčího cíle jsou dokumenty. V rámci organizace jejich analýzy bylo třeba dokumenty vybrat tak, aby byly relevantní k tématu, dostupné a věrohodné. Potom jsem dokumenty analyzovala.

#### **4.6 Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené strategie**

Práce se zabývá postoji a názory osob a výzkumné otázky přímo zasahují do jejich pracovní i soukromé oblasti života. Jsem si vědoma, že informantka musí být před zahájením samotného rozhovoru seznámena se skutečností, k jakému účelu bude pořízen zápis z rozhovoru a k čemu bude využit. Anonymita je pro některé informanty klíčová a musí být zachována. Proto jsem od informantek zjišťovala pouze nezbytná data, která nijak nevedou ke konkrétní osobě. Opomenutí těchto skutečností by mohlo znamenat hrubé porušení výzkumné etiky.

Téma flexibilizace práce a flexibilizace rodiny se postupně stává tématem veřejně diskutovaným, přesto je třeba počítat s tím, že některé informantky nemusí mít pochopení pro pojetí tématu, nebo nebudou mít o něm dostatečné povědomí. Přestože jsem se snažila vytvořit výzkumný soubor z informantů působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení, tato rizika nelze vyloučit.

Během rozhovorů jsem se dozvěděla mnoho informací na dané téma. Při rozhovoru jsem se obávala, abych neformulovala otázky tak, aby informantka odpovídala podle mého očekávání. Na zkoumanou situaci jsem si během tvorby udělala vlastní názor a ten by se neměl promítnout v rozhovorech. Výsledky by pak byly zkreslené a nepřinesly by žádné nové poznatky. Mé osobní předpoklady by neměly zasahovat do výzkumného procesu. Rizikem tak může být validita výzkumu.

## 5 ANALYTICKÁ ČÁST

### 5.1 Analýza získaných dat

Úkolem analýzy dat je redukce, organizace, syntéza a sumarizace informací a cílem je dát výsledkům význam a provádět úvahy na základě validní evidence. V kvalitativním výzkumu se provádí nenumerická analýza dat s cílem zachytit zajímavá témata v kvalitativních datech. Kvalitativní analýza v sociálních vědách je inspirována hermeneutickým kruhem, což znamená, že výzkumník interpretuje data, která získává zachycením interpretací jiných lidí (Hendl, 2005).

V průběhu sběru dat i po něm jsem vyhodnocovala získané informace. Tato data jsem analyzovala tak, že jsem prováděla rozbor jednotlivých dat a jejich syntézu. Závěr byl proveden s ohledem na stanovené výzkumné otázky a se záměrem dosažení jednotlivých dílčích cílů.

Při analýze a interpretaci dat jsem pracovala holisticky, posuzovala jsem získaná data jako celek. Pro lepší přehlednost jsem si jednotlivé vyjádřené odpovědi kategorizovala a zapisovala do pracovního dokumentu podle jejich vyznění.

Při analyzování dokumentů jsem využívala kódování, když jsem zjišťovala výskyt hledaných indikátorů v textu. Ty jsem kategorizovala a ručně si zapisovala na papír.

### 5.2 Popis a interpretace dosažených výsledků

V této části práce jsou popsána a interpretována data, která byla zjištěna v rámci interview s informantkami a analýzy dokumentů. Získaná data jsou použita k dosažení dílčích cílů práce.

Podkapitola je rozdělena na čtyři části, kdy každá část se věnuje popisu a interpretaci dat jednoho ze čtyř dílčích cílů. V závěru každé části jsou dílčí zjištění shrnuta a zhodnocena.

Za osoby 50+ jsou v interpretaci dosažených výsledků považovány osoby starší padesát let.

### 5.2.1 Interpretace výsledků prvního dílčího cíle

**DC1: Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na fenomén flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.**

Dílčí cíl 1 je zaměřen na zjištění náhledu osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na fenomén flexibilizace práce a flexibilizace rodiny. Informantky odpovídaly na sedm výzkumných otázek, z nichž lze dosáhnout tohoto dílčího cíle. Odpovědi na ně jsem následně popsala a interpretovala.

První otázka: **Flexibilita neboli pružné přizpůsobování patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí. Co si pod tímto pojmem představujete?** Otázka sloužila jako úvodní a mým záměrem bylo zjistit, co si informantky představují pod pojmem flexibilita. Na počátku práce je uvedeno, že flexibilita patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí a projevuje se snahou zaměstnavatelů udržet si konkurenceschopnost a současně zahrnuje úsilí zaměstnanců o nastavení určité rovnováhy mezi prací a rodinou. Informantky (1, 2, 5) si představují flexibilitu jako typ práce, který není vázaný na čas a prostředí. Informantka (3) na tuto otázku odpověděla: *„Nejčastěji se setkám s tímto pojmem v případě, kdy flexibilitu časovou požaduje zaměstnavatel od zaměstnanců a znamená to práce od nevidím do nevidím“* Odlišně na tuto otázku reagovala informantka (4): *„Flexibilita je snaha přizpůsobit se podmínkám, které jsou měněny, většinou to znamená pracovat více za stejnou či nižší mzdu“*.

Druhá otázka: **Co podle Vás způsobuje flexibilizování práce a jak se tento fenomén - flexibilizace podle Vás nejčastěji projevuje?** Podle některých autorů je flexibilizace práce vnímána jako trend, ve kterém je spatřován příslib ekonomického růstu a prosperity. Má však i zřejmá negativa. Prosazování flexibility vede k oslabení jistot pracovníků. Názory jednotlivých informantek jsou různorodé. Informantka (5) chápe tuto otázku takto: *„Flexibilizování práce způsobují technologické změny, například informační technologie, díky nim je možné pracovat flexibilně. Představuji si to tak, že je dán prostor zaměstnanci, ať si sám časově rozvrhne, kdy a kde bude plnit své pracovní povinnosti. Může to být oboustranně výhodné. I pro zaměstnavatele je*



*přínosné mít spokojeného zaměstnance.“* Obdobně odpověděla informantka (1) a k tomu doplňuje: *„Bohužel ne každá práce může být flexibilní, ve veřejném sektoru je toto téma omezené, protože práce je odvislá od práce s klientem.“* Informantka (4) je přesvědčena, že flexibilita je dána dobou a pružnost ve všem očekává každý z nás, protože je přirozená a zjemňuje svět. Ostatní informantky odpovídaly spíše na druhou část otázky, tedy jak se flexibilizace nejčastěji projevuje. Podle informantky (2) se flexibilizace projevuje nekvalitní výchovou dětí a důkazem jsou *„matky v poklusu a rozmach agentur na hlídání dětí“*. Informantka (4) vidí projevy flexibilizace v tom, že *„pracovníci jsou ochotni pracovat ve směnném provozu, na dobu určitou a mají více zaměstnání na částečný úvazek.“*

**Třetí otázka: Jak flexibilizace práce podle Vás ovlivňuje život rodin v ČR?**  
V teoretické části jsem uvedla, že pracovní flexibilita na jedné straně znamená zvyšování nejistot, stresu, obav ze ztráty zaměstnání, na druhé straně umožňuje vyšší seberealizaci, skloubení pracovního a osobního života atd. Většina informantek tvrdí, že flexibilizace ovlivňuje život rodin v ČR pozitivně a především zdůrazňují výhody časové flexibility. Informantka (1) uvádí: *„Pokud někdo využívá flexibilní formy práce, může to pozitivně ovlivnit život rodin tím, že se zvyšuje podíl volného času věnovaný rodině.“* Oproti tomuto tvrzení informantka (4) se poněkud odlišně přiklání k názoru: *„Dle mého názoru se flexibilizace projevuje ve velmi časově náročnosti kladené na zaměstnance, a z toho důvodu málo času pro soukromé aktivity a rodinu. Z toho mohou pramenit konflikty v rodině, vyšší rozvodovost, výchovné problémy a podobně.“*

**Čtvrtá otázka: Co podle Vás způsobuje změny rodinného chování v naší společnosti, např. zakládání rodin v pozdějším věku, rození dětí do neúplných rodin?** České rodiny si v průběhu devadesátých let prošly výraznými změnami. Vedle zásadních změn, ke kterým patří pokles porodnosti, sňatečnosti a zvýšení počtu neúplných rodin, dochází ke změnám, které vedou k novému pohledu na rodinu a rodinné soužití. Co to způsobuje? Odpovědi informantek jsou opět různorodé. *„V naší společnosti se bohužel prohlubuje individualismus, který se odráží i při zakládání rodin.“* (1). Informantka (4) vidí tuto problematiku v myšlení a celkovém klimatu společnosti, kdy *„lidé nechtějí přivádět děti na svět, dokud nemají zajištěný určitý standard, dokud nevybudují kariéru. Problémem je najít a udržet si místo odpovídající kvalifikaci s odpovídajícím*

*ohodnocením. Problematika neúplných rodin souvisí se změnou pohledu na rodinu, změna od původního rodiče a jejich dětí na číslo jednotné, tedy pouze rodič a dítě.“*

Informanka (5) tvrdí, že zakládání rodin v pozdějším věku v naší společnosti je jen důkazem, že se zařazujeme mezi ostatní vyspělé země Evropy.

**Pátá otázka: Co podle Vás může způsobovat oslabování rodinné solidarity?**

V teoretické části jsem uvedla, že solidarita v rodině je oslabována díky prosazování individuálních potřeb a osobního štěstí jejich členů. S tímto tvrzením se většina informantek ztotožňuje. Jako další nečastější příčinu oslabování rodinné solidarity informantky uvádějí nedostatek času nebo také např. neshodu v názorech.

**Šestá otázka: Jaký máte názor na délku rodičovské dovolené v ČR?** Rodičovská dovolená znamená odložení nebo pozastavení participace rodiče na trhu práce. Umožňuje domácí péči o dítě a zároveň bývá často doprovázena peněžitou kompenzací, která má zmírnit finanční dopady chybějícího příjmu do rodiny. Přitom je důležitá výše peněžité dávky i její délka. Např. příliš nízké dávky podporují finanční závislost pečující osoby na pracujícím partnerovi nebo na dalších sociálních dávkách. Příliš dlouhá doba poskytování rodičovského příspěvku může ohrozit garanci pracovního místa. Zde lze říci, že všechny informantky se shodly na názoru, že délka rodičovské dovolené v ČR je vyhovující. *„Z celosvětového hlediska je délka rodičovské dovolené u nás nadstandardní. Myslím, že je i zbytečně zveličováno, že matka a dítě mají v těchto letech nenahraditelný vztah. Domnívám se, že děti od dvou let by měly být součástí kolektivu, byť jen třeba na dva dny v týdnu. V tomto ohledu by byla východiskem flexibilní pracovní doba nebo například zkrácený pracovní úvazek.“(1)*

**Sedmá otázka: Jaký máte názor na zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR?** Stárnutí obyvatelstva vede k růstu počtu osob, kterým stát musí vyplácet důchod. Zároveň klesá podíl ekonomicky aktivní populace, která svou prací vytváří zdroje potřebné pro důchodové zabezpečení. J. Keller (2000) vidí řešení v posunutí věku odchodu do důchodu a tím postupně zvýšit podíl ekonomicky činných lidí. *„I když chápu složitost situace v souvislosti s demografickými změnami, nesouhlasím s odsouváním důchodu do pozdějšího věku. Navíc jsou některá povolání náročná, vyžadující mladé, pružné lidi a ne seniory, kteří například v oblasti IT budou o 100% pozadu oproti mladým lidem. Taktéž zdravotní stav starších lidí*

*nebude ideální*“(1). Lze říci, že všechny informantky se shodly na tom, že další zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu by mohlo být problematické.

### **Shrnutí dílčích zjištění a jejich zhodnocení**

Flexibilizace práce vnímána jako trend, ve kterém je spatřován příslib ekonomického růstu a prosperity. Na počátku práce jsem uvedla, že flexibilita se nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí a projevuje se snahou zaměstnavatelů udržet si konkurenceschopnost a současně zahrnuje úsilí zaměstnanců o nastavení určité rovnováhy mezi prací a rodinou. Ve většině případů si informantky představují flexibilitu jako typ práce, který není vázaný na čas a prostředí. Prosazování flexibilizace podle nich způsobuje technický pokrok a díky současným informačním technologiím je možné pracovat flexibilně. To se projevuje nejčastěji flexibilními pracovními úvazky a flexibilní pracovní dobou. Vliv flexibilizace práce na život rodin v ČR má svá pozitiva i negativa. Pozitivně může ovlivnit život rodin tím, že si zaměstnanec má možnost přizpůsobit pracovní dobu podle svých potřeb a potřeb rodiny. Na druhou stranu je pro rodinu negativní to, že se zaměstnanec musí přizpůsobovat flexibilním požadavkům zaměstnavatele ve smyslu větší časové náročnosti kladené na zaměstnance. Z důvodu nedostatku času pro soukromé aktivity a rodinu mohou pramenit konflikty v rodině, např. rozvod, výchovné problémy dětí apod.

České rodiny procházejí výraznými změnami. Vedle zásadních změn, ke kterým patří pokles porodnosti, sňatečnosti a zvýšení počtu neúplných rodin, dochází ke změnám, které vedou k novému pohledu na rodinu a rodinné soužití. Změny rodinného chování způsobuje prohlubující se individualizmus, který se odráží i při zakládání rodin. Rodinná solidarita je oslabována právě díky prosazování individuálních potřeb a osobního štěstí jejich členů. K tomu přispívá nedostatek času věnovat se rodinným vztahům, z čehož pak vyplývají rodinné neshody.

Rodičovská dovolená jako jeden z nástrojů rodinné politiky umožňuje domácí péči o dítě a zároveň bývá často doprovázena peněžitou kompenzací, která má zmírnit finanční dopady chybějícího příjmu do rodiny. Důležitá je nejen výše peněžité dávky, ale i její délka. Z celosvětového hlediska je délka rodičovské dovolené v ČR sice nadstandardní, ale pro většinu žen vyhovující. Po uplynutí rodičovské dovolené

a nástupu zpět do práce je východiskem ke sladění pracovních a rodinných povinností flexibilní pracovní doba nebo zkrácený pracovní úvazek.

Stárnutí obyvatelstva vede k růstu počtu osob, kterým stát musí vyplácet důchod. Zároveň klesá podíl ekonomicky aktivní populace, která svou prací vytváří zdroje potřebné pro důchodové zabezpečení. J. Keller (2000) vidí řešení v posunutí věku odchodu do důchodu a tím postupně zvýšit podíl ekonomicky činných lidí. I když lze pochopit složitost situace v souvislosti s demografickými změnami ve společnosti, obecně panuje shoda, že odsouvání důchodu do pozdějšího věku je neúnosné, a naděje, že se hranice věku odchodu do starobního důchodu ustálí na věku 65 let.

Prostřednictvím výzkumných otázek, na které informantky odpověděly, jsem dosáhla prvního dílčího cíle.

### **5.2.2 Interpretace výsledků druhého dílčího cíle**

**DC2) Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení pozitivní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.**

Dílčí cíl 2 je zaměřen na zjištění názorů osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení pozitivní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let. Informantky odpovídaly na tři výzkumné otázky, z nichž lze dosáhnout tohoto dílčího cíle. Odpovědi na ně jsem následně popsala a interpretovala.

Osmá otázka: **Jaké vidíte výhody flexibilizace práce?** Pracovní flexibilita může mít určité výhody jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou přizpůsobovat chod firmy rychle se měnící situaci na trhu práce. Zaměstnancům flexibilita umožňuje vyšší seberealizaci, skloubení pracovního a osobního života, vyšší svobodu a možnost spolurozhodování o délce, rozložení pracovní doby i o prostorovém umístění výkonu práce. Informantka (2) na tuto otázku odpovídá: *„Výhodou zaměstnanců je určitě možnost seberealizace, neztrácení kontaktu s trhem práce, udržení zaměstnatelnosti. Pro zaměstnavatele je výhodou levnější síla. Mnoho zaměstnanců pracuje na dohody (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr -*

pozn. autora), a tak jim odpadají povinné odvody a nemusí poskytovat dovolenou.“ Ostatní informantky se shodují na tom, že pro zaměstnance je výhodou možnost volby rozvržení práce pro lepší sladění práce a rodiny „...a volnočasových aktivit. Pro zaměstnavatele, v případě flexibility prostředí jsou výhodou menší provozní náklady a spokojenost zaměstnance. V případě flexibility prostředí i času je pozitivní to, že objem práce je možno přizpůsobit aktuálním potřebám firmy. Výhodou flexibilizace pro stát je lepší uplatnění matek na trhu práce, možná i snížení nezaměstnanosti“(5).

Devátá otázka: **Jak může být flexibilita užitečná pro matky s malými dětmi při uplatňování na trhu práce?** V posledních letech se uplatňují flexibilní formy organizace pracovní doby, které vyjadřují jednak snahu firem pružně se přizpůsobit změnám v poptávce a jednak vyjadřují ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců při skloubení pracovních a rodinných povinností. Jak může být flexibilita užitečná pro matky, které chtějí pracovat nebo pracují a zároveň pečují o malé děti? „Asi může, ale zas vidím jen málo podniků a zaměstnavatelů, kteří by na to přistoupili. Pokud by to šlo, může část týdne dítě chodit do školky a zbytek být s mámou“ (1). Informantka (2) chápe otázku tak, že flexibilita je užitečná k udržení kontaktu s profesí. Ženy pak neztrácí znalosti a mají pocit seberealizace. Ostatní informantky vidí užitečnost flexibility v nabídce flexibilních forem práce. „Jako pozitivní vnímám umožnění práce na částečný úvazek, který usnadní návrat po rodičovské dovolené (4). Informantka (5) ještě dodává: „Také vidím lepší uplatnění vzhledem k rozložení péče o děti na oba partnery.“

Desátá otázka: **Jak může být flexibilita užitečná pro osoby z tzv. rizikových skupin na trhu práce (např. osoby 50+)?** V ČR se Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zabýval analýzou postavení a šancí na trhu práce u vybraných skupin obyvatel, jejichž míra ohrožení dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností je vyšší než u zbytku ekonomicky aktivní populace a definoval rizikové skupiny, do kterých patří právě mimo jiné i osoby ve věku 50+. Zatímco původní rizika se týkala hlavně odchodu do důchodu nebo pracovní neschopnosti, nově jsou ohroženy především tzv. „rizikové“ skupiny populace v souvislosti se vstupem a integrací na trh práce. Je flexibilita v této souvislosti pro tyto osoby nějak užitečná? „Protože tito lidé obtížněji hledají práci, je to asi jednou z cest, jak je zaměstnat.“(1). Informantka (4) vidí osoby

50+ pro zaměstnavatele jako výhodu. Uvádí, že: „Pro zaměstnavatele jsou osoby 50+ výhodou, neboť nevyužívají OČR, většinou již nemají takové nároky na své osobní volno a jsou ochotni věnovat více času své práci.“ Na rozdíl od tohoto názoru informantka (5): „Trochu bych se obávala, že lidé neradi v určitém věku mění zaběhnuté stereotypy, i ty pracovní. Taky je potřeba si uvědomit, že flexibilita při zaměstnání se týká pouze specifického typu práce.“ Informantka (2) nalézá užitečnost flexibility takto: „Pro osoby 50+ se zdravotním znevýhodněním vidím možnost práce doma nebo kratší pracovní dobu. Ostatní osoby 50+, pokud nemají možnost pracovat normálně, tak v případě zkrácených úvazků nebo pružné pracovní doby mají třeba možnost pomoci s péčí o vnoučata, a tím zlepšovat rodinné vazby.“

### **Shrnutí dílčích zjištění a jejich zhodnocení**

Pracovní flexibilita může mít výhody jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou přizpůsobovat chod firmy rychle se měnící situaci na trhu práce. Zaměstnancům flexibilita umožňuje vyšší seberealizaci, skloubení pracovního a osobního života, vyšší svobodu a možnost spolurozhodování o délce, rozložení pracovní doby i o prostorovém umístění výkonu práce. Pro matky na rodičovské dovolené je flexibilita užitečná k udržení kontaktu s profesí, když např. mohou svou práci (třeba jen částečně) vykonávat i v době péče o malé dítě. Flexibilní práce může být užitečná pro lepší uplatnění matek na trhu práce, pokud ji zaměstnavatel tento způsob práce umožní. Pro osoby 50+ je problematika flexibilizace práce poněkud diskutabilní, ale protože tyto lidé obtížněji hledají práci, je to jednou z cest, jak je zaměstnat. Je však třeba si uvědomit, že flexibilita zaměstnávání se týká pouze specifického typu práce.

Prostřednictvím výzkumných otázek, na které informantky odpověděly, jsem dosáhla druhého dílčího cíle.

#### **5.2.3 Interpretace výsledků třetího dílčího cíle**

**DC3) Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.**

Dílčí cíl 3 je zaměřen na zjištění názorů osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let. Informantky odpovídaly na tři výzkumné otázky, z nichž lze dosáhnout tohoto dílčího cíle. Odpovědi na ně jsem následně popsala a interpretovala.

Jedenáctá otázka: **Jaké vidíte negativní dopady flexibilizace práce? Komu přináší největší riziko?** Flexibilita je spojena s různými formami pracovních podmínek zaměstnání. K těm nejnámějším a nejvyužívanějším patří pracovní poměr na dobu určitou. V poslední době se prosazují i další formy flexibilních zaměstnání, např. práce doma (částečně nebo úplně), práce na zavolání, tele-working aj. Jaké mohou mít negativní dopady na zaměstnance a zaměstnavatele a komu přináší největší riziko? Názory informantek jsou velmi různorodé. *„Negativní vnímám to, že zaměstnanec může ztrácet sociální kontakt a taky se nemusí umět přimět pracovat. Pro zaměstnavatele vidím riziko, že odvedená práce je třeba v menším rozsahu nebo není tak kvalitně udělaná. Myslím, že největší riziko přináší zaměstnavateli (1). Informantka (4) vidí negativní dopady flexibilizace hlavně u rodin, „protože členové rodiny mají tak málo času, že se nakonec odcizí a rozejdou. Málo času mají, protože jejich zaměstnavatel na ně klade vysoké nároky. A tyto nároky mohou přinést vyšší nemocnost a tím vyšší náklady zaměstnavatelů a státu s ohledem na vyplácení sociálních dávek. Myslím si, že největší riziko přináší rodinám.“* Názor informantek (3,5) je obdobný. *„Samozřejmě je to individuální, ale je velmi náročné skloubit chod rodiny, tak aby mohla máma i táta se plně věnovat práci. Náročné je to jak na čas, tak na schopnosti dohodnout se a plánovat, klade velké nároky na zodpovědnost. Například přece jen je o něco těžší se koncentrovat na práci doma než v kanceláři. Negativa vidím v tom, že rodina tráví méně času spolu. Pro zaměstnavatele si žádné negativní dopady neuvědomuji. Na otázku komu přináší největší riziko, si myslím, že rodině.“* (3) Poněkud odlišný pohled na tuto problematiku má informantka (2), když uvádí: *„V případě práce na zkrácený úvazek zaměstnanec do rodiny přináší menší příjem, což je negativní. To souvisí s negativními dopady na stát. Má vyšší výdaje na dávky díky zkráceným úvazkům více lidí pod hranicí životního minima, to je ale na větší rozhovor. Za negativní se dá považovat také to, že lidé pracující na dohody mimo pracovní poměr nezískávají dobu důchodového pojištění. Největší riziko flexibilizace přináší nezaměstnaným lidem. Rozměňováním*

*pracovních úvazků vzniká riziko vyšší nezaměstnanosti. Místo, aby byla práce pro tyto skupiny lidí, firmy si na částečné úvazky zaměstnávají matky s dětmi často „kryté“ rodičovským příspěvkem, nezaměstnané a důchodce „kryté“ důchodem jako možnost přivýdělku. Skoro polovina nezaměstnaných má na Úřadu práce nahlášen přivýdělek. Pokud by se teoreticky části úvazků sloučily, bude tu o čtvrtinu nižší nezaměstnanost.“*

Dvanáctá otázka: **V čem může být flexibilizace ohrožující pro rodiny s dětmi a v jakém smyslu může ohrožovat zaměstnance 50+?** Odpovědi informatek směřované k rodině se většinou shodují na tom, že flexibilita má rodinám pomoci, a ne je ohrožovat. Přesto jim může přinášet určité problémy. Např. informantka (4) uvádí: *„Může vést k odcizení v rodině, výchovným problémům a rozpadu rodin.“* K tomu informantka (2) dodala: *„Pro rodiny může být ohrožující zanedbání výchovy a nekvalitní vztah s dětmi.“* V souvislosti s ohrožením zaměstnanců 50+ informantky zastávají názor, že díky flexibilizaci práce hrozí těmto lidem vyšší nezaměstnanost, nevýhodné pracovní úvazky a poškození zdraví v důsledku vysoké pracovní zátěže kladené na ně zaměstnavatelem. Např. informantka (2) podotýká: *„Padesátileté může ohrožovat nabídka zkrácených úvazků a tím nižší výdělků a tím i nižší důchod.“*

Třináctá otázka: **Podle Vás převažují spíše pozitivní nebo negativní dopady flexibilizace práce na výše zmíněné skupiny osob?** Úkolem této poslední otázky je celé téma rozhovoru uzavřít. Informantky jsem zařadila do dvou kategorií – na ty, které vidí flexibilizaci pozitivně, a na ty, které ji označují jako negativní. Převažují spíše pozitivní dopady – k této kategorii se přiklání čtyři informantky (1, 2, 3, 5). Převažují spíše negativní dopady – k této kategorii se hlásí jedna informantka (4).

### **Shrnutí dílčích zjištění a jejich zhodnocení**

Flexibilita je spojena s různými formami pracovních podmínek zaměstnání. K těm nejznámějším a nejvyužívanějším patří pracovní poměr na dobu určitou. V poslední době se prosazují i další formy flexibilních zaměstnání, např. práce doma (částečně nebo úplně), práce na zavolání, tele-working aj.

Pracovní poměr na dobu určitou sice přináší zaměstnanci určitou možnost zaměstnání a potažmo výdělek přinášeného do rodiny, způsobuje jim však nejistotu ve smyslu dlouhodobého udržení konkrétního pracovního místa. To může mít negativní dopad



na osoby 50+ z důvodu další zaměstnatelnosti. V případě práce na zkrácený úvazek navíc zaměstnanec do rodiny přináší menší příjem, což negativně dopadá na další subjekty, např. státu způsobuje vyšší výdaje na sociální dávky pro osoby a rodiny žijící pod hranicí životního minima. Za negativní dopad na rodinu lze také považovat zaměstnávání na základě dohody uzavírané mimo pracovní poměr, pokud pracovníci po tuto dobu nezískávají potřebnou dobu pro důchodové pojištění.

Práce z domova má určitě své výhody, neboť dává možnost zaměstnat například lidi se změněnou pracovní schopností nebo matky na rodičovské dovolené. Zaměstnavatel tím může ušetřit, protože nemusí při plnění rodičovských povinností nabírat nové zaměstnance, zaučovat je a školit, což znamená další náklady a navíc i dočasnou ztrátu výkonu. Tento druh práce má však své nedostatky, nejčastěji v menší možnosti kontroly a ve vzájemné komunikaci. Rizikem pro zaměstnavatele může být ztráta kontaktu zaměstnance s pracovištěm a jeho nekvalitně odvedená práce. Negativně může působit tento druh práce na rodiny. Práce doma není ohraničená pracovní dobou, tudíž může být „od nevidím do nevidím“, a navíc se od člena rodiny pracujícího v domácím prostředí očekává zabezpečení veškerých domácích prací. Rizikem může být nedostatek času na rodinu samotnou, což může způsobit konflikty nejrůznějšího typu a v krajním případě i její rozpad.

Prostřednictvím výzkumných otázek, na které informantky odpověděly, jsem dosáhla třetího dílčího cíle.

#### **5.2.4 Interpretace výsledků čtvrtého dílčího cíle**

##### **DC4) Zjistit formou kvalitativní analýzy dokumentů existenci podpory rodin s dětmi v souvislosti s flexibilizací práce.**

V této části jsem vybrala dva veřejně přístupné dokumenty, které jsem následně podrobila hloubkové analýze. První analyzovaný dokument je národního charakteru, druhý dokument je charakteru lokálního. Jedná se o tyto dokumenty:

- Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008) - *národní dokument*
- Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017 - *lokální dokument*

## **Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008)**

Dokument jsem již představila v části práce 4.7, proto nyní přejdu k samotné analýze.

Hledanými indikátory v textu dokumentu jsou:

- podpora rodin (např. při zakládání rodin apod.);
- podpora rodinné solidarity;
- podpora matek při vstupu na pracovní trh po rodičovské dovolené;
- podpora flexibility pracovních podmínek;
- podpora služeb pro rodiny s dětmi.

Pro dosažení tohoto dílčího cíle je nezbytné nalézt odpovědi na otázky,

- zda je v dokumentu obsažena podpora vytváření vhodných podmínek pro fungování rodin;
- jestli dokument obsahuje téma zkvalitňování rodinných vztahů;
- zda se dokument věnuje rovnosti mužů a žen;
- jakým způsobem lze motivovat zaměstnavatele k realizaci prorodinných opatření, včetně flexibilních forem práce;
- jestli obsahuje problematiku dostupnosti služeb péče o děti předškolního věku.

Dokument obsahuje podporu vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin. Zaměřuje se na finanční zajištění rodiny, slučitelnost práce a rodiny, služby péče o děti. Důležitá je flexibilita např. v souvislosti s rodičovskou dovolenou, což znamená možnost zvolit si její délku a také možnost volby člena rodiny, který se bude o dítě starat (s. 16 - 17).

Významnou roli pro zvládnutí ekonomické funkce rodiny hraje mezigenerační solidarita a rodinná soudržnost. Většina rodičů a jejich dospělých dětí se vzájemně finančně podporují nebo si pomáhají bezplatnými službami zejména v sociálně obtížných situacích, např. při ztrátě zaměstnání člena rodiny, zajištění péče o děti apod. (s. 21).

V ČR je rozšířený model dvoupříjmové rodiny a pracující ženy se často dostávají do kolize s nároky kladenými na výkon rodičovských povinností. Přestože se postupně zvyšuje počet mužů, kteří se zapojují do péče o děti, jejich role je stále chápána jako

živitelská, což je stereotypně podporováno nejen platovou nerovností mezi muži a ženami, ale i diferenciací pohlaví podle zaměstnání (s. 12).

V procesu zlepšení slučitelnosti práce a rodiny hraje významnou roli stát. Jeho úsilí je směřováno k odbourání překážek bránících rozšiřování flexibilních forem práce a využívání práce na částečný úvazek za účelem udržení profesní kvalifikace rodičů pečujících o malé děti a snadnějšího návratu na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Je nezbytné podporovat rozvoj osvěty a tím zaměstnavatele motivovat k zohledňování zájmu zaměstnanců – rodičů a vytvářet jim příznivé prostředí na pracovišti (s. 19).

Zajištění služeb péče o děti je významnou podmínkou pro slučitelnost práce a rodiny. Hraje důležitou roli ve výchově a vzdělávání dětí zejména předškolního věku, neboť při poskytování těchto služeb má docházet k všestrannému sociálnímu, psychickému, fyzickému a rozumovému rozvoji dítěte. (Také proto je v ČR preferována a podporována rodičovská péče pro děti do tří let věku.) Z těchto důvodů je nutné u nás rozvíjet nedostatečnou kapacitu i variabilitu dostupných služeb a klást přitom důraz na zajištění vysoké kvality při jejich poskytování. Díky nedostatečné kapacitě veřejných zařízení péče o předškolní děti je záměrem vlády rozšířit škálu zejména individuálních služeb péče o děti a odstranit legislativní překážky znemožňující využívání a rozvoj komerčního hlídání dětí. Vláda chce podněcovat zřizovatele a poskytovatele k zavádění flexibilnějších služeb, např. přizpůsobovat dobu služby potřebám rodičů a do zajištění těchto služeb zapojovat i zaměstnavatele, kteří budou motivováni vytvořením podmínek pro jejich zapojení (s. 19 – 20).

Při úsilí o podporu rodin s dětmi hrají roli také další aktéři - zejména sociální partneři, představitelé krajské a obecní správy a samosprávy a média. Jejich spolupráce by měla spočívat ve snaze o dosažení sociální a ekonomické autonomie rodin. Proto předmětem další analýzy je dokument lokálního charakteru.

### **Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017**

Komunitní plánování sociálních a souvisejících služeb je metoda, kterou lze na úrovni obce plánovat služby tak, aby odpovídaly místním specifikům i potřebám jednotlivých občanů. Stručně lze říci, že se jedná o porovnávání existující nabídky těchto služeb se

zjištěnými potřebami současných i budoucích klientů. Základem je vzájemná spolupráce zadavatelů (např. města), poskytovatelů (zástupců organizací) a uživatelů služeb. Zpracovaný plán pak odráží potřeby konkrétní dané lokality a jejích obyvatel (s. 5).

Město Kostelec nad Orlicí se zaměřuje na plánování sociálních služeb již od roku 2004, kdy vznikly pracovní skupiny, první demografické analýzy, SWOT analýzy, dotazníková šetření a informační brožury pro občany. Výstupem byl první plán sociálních služeb. Současné rozvojové cíle byly vymezeny na dvou pracovních skupinách. První z nich je zaměřena na zájmové kluby, prevenci kriminality, péči o rodinu a děti, menšiny. Druhá pracovní skupina se zaměřuje na služby pro starší a zdravotně postižené občany. Plán je územně vymezen na Kostelec nad Orlicí a okolní obce, které mají své členy v plánovacím týmu. Těmito obcemi jsou Častolovice, Doudleby nad Orlicí, Borohrádek, Albrechtice nad Orlicí a Týniště nad Orlicí. Dokument je vytvořen v souladu se Strategickým plánem Města Kostelec nad Orlicí, respektuje principy stanovené zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a zásady stanovené Bílou knihou v sociálních službách. Vychází také z hlavních směrů v sociální oblasti nastavených Plánem rozvoje sociálních služeb v Královéhradeckém kraji na období 2011 – 2016. Vymezuje rozvoj a zajištění sociálních a souvisejících služeb pro období let 2015 – 2017 (s. 6).

Hledanými indikátory v textu dokumentu jsou:

- podpora rodin (např. při zakládání rodin apod.);
- podpora rodinné solidarity;
- podpora matek při vstupu na pracovní trh po rodičovské dovolené;
- podpora flexibility pracovních podmínek;
- podpora služeb pro rodiny s dětmi.

Pro dosažení dílčího cíle 4 je nezbytné v dokumentu nalézt odpovědi na otázky,

- zda je v dokumentu obsažena podpora vytváření vhodných podmínek pro fungování rodin;
- jestli obsahuje problematiku dostupnosti služeb péče o děti předškolního věku;
- jaké druhy služeb pro rodiny s dětmi tento region nabízí.

Součástí plánu je i popis jednotlivých poskytovatelů dostupných sociálních služeb a služeb navazujících v tomto regionu. Informace jsou rozdělené podle cílových skupin, mezi které patří mj. služby pro rodiny s dětmi (s. 26).

Základní problematika dostupnosti služeb péče o děti předškolního věku v Kostelci nad Orlicí je řešena provozem dvou *mateřských škol*. Jako doplňující je služba *Hlídní dětí*, jejímž poskytovatelem je město. Cílem této služby je poskytnout službu hlídání dětí rodinám s jedním i více dětmi, matkám na mateřské dovolené, zaměstnaným matkám a matkám, jejíž dítě je v rekonvalescenci a nemůže navštěvovat předškolní zařízení. Hlídní je přednostně nasměrované pro maminky dětí z Kostelce nad Orlicí a činnost této služby je zaměřena na:

- hlídání dětí v rodinách;
- hlídání dětí při návštěvách rodiče u lékaře, úřadech, nákupech;
- doprovázení dětí do školy, družiny a tím i jeho vyzvedávání;
- doprovázení dětí k lékaři a do zájmových kroužků;
- vyzvedávání dětí z jejich denních aktivit či od příbuzných;
- pomáhání dětem základních škol při přípravě.

Služba je poskytována nepřetržitě a též po vzájemné dohodě obou stran. Přihlíží se na potřebnost rodiny nebo osoby odpovědné za dítě či děti. Přednostně mohou využít službu rodiny či matky s vyšším počtem dětí. Služba je poskytována pouze rodinám s dětmi od 2- 12 let (s. 43).

Volnočasové aktivity pro děti, mládež i rodiny s dětmi zajišťuje *Dům dětí a mládeže* (DDM) a *Mateřské centrum* (MC) *Cvrček*. Obě zařízení mají své zázemí a připravují pravidelný program, který včas zveřejňují na svých webových stránkách, letácích, v rozhlase, v místním zpravodaji. MC *Cvrček* se zaměřuje spíše na menší děti předškolního věku, kde je výhodou, že děti doprovází jejich rodiče, kteří jsou přítomni prorodinným aktivitám. Tematickými besedami dochází k posilování životních a výchovných vzdělávacích kompetencí, plnohodnotnému trávení volného času a upevňování vzájemných vztahů. Cílem těchto zařízení je podpořit rodiny s dětmi a spolupracovat s nimi tak, aby dokázali vytvořit bezpečné, podnětné prostředí pro harmonický vývoj svých dětí. Snahou města je do těchto aktivit zapojit i rodiny sociálně slabé či vyloučené (s. 42).

V rámci podpory rodiny jsou do plánu zahrnuty další služby, např.:

*Stopa čápa* (Salinger o.s. Hradec Králové), které prostřednictvím provázení, vzdělávání, psychické a informační podpory pomáhá náhradním rodinám z Královéhradeckého kraje tak, aby mohly vytvořit harmonické rodinné zázemí a zajistily tak dětem v nich žijícím optimální podmínky pro příznivý vývoj a vstup do dospělosti. Cílem je stabilní a fungující pěstounská rodina a podpora náhradních rodičů v rozvíjení pozitivních vztahů mezi přijatým dítětem a jeho biologickými rodiči. Cílovou skupinou jsou náhradní rodiny z Královéhradeckého kraje, které mohou mít mimo dětí přijatých, také děti vlastní. Služba je určena pro rodiny s dětmi od 3 let (s. 39).

*Triangl – sanace rodiny* (Salinger, o. s. Hradec Králové), kde je cílem nabídnout rodině ohroženého dítěte pomoc a podporu, aby se předcházelo umístění dítěte do ústavní péče, nebo aby byla dána rodičům podpora k vytvoření bezpečného a šťastného domova vhodného pro návrat dítěte z ústavní péče zpět domů. Cílovou skupinou pro tuto službu jsou rodiny s dětmi ve věku 3 – 18 let, kde se vyskytují výchovné problémy (např. záškoláctví), kde je potřeba pomoci a podpořit při výchově dětí (např. pomoc s nastavením domácích pravidel) a pomoci v péči o děti např. příprava dětí do školy, hygiena, stravování, atd. (s. 39).

### **Shrnutí dílčích zjištění a jejich zhodnocení**

Čtvrtý dílčí cíl byl zaměřen na existenci podpory rodin s dětmi v souvislosti s tématem flexibilizace práce. Výzkumnou metodou byla analýza dokumentů, kterou byly analyzovány dva dokumenty. První analyzovaný dokument je národního charakteru, druhý je charakteru lokálního. Jednalo se o dokumenty Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008) a Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017. Na základě analýzy těchto dokumentů lze odpovědět na čtvrtý dílčí cíl.

Dokumenty obsahují podporu vytváření vhodných podmínek pro fungování rodin s dětmi. Zaměřují se na finanční zajištění rodiny, slučitelnost práce a rodiny a služby péče o děti, což úzce souvisí s tématem flexibilizace práce.

Významnou roli pro zvládnutí ekonomické funkce rodiny hraje mezigenerační solidarita a rodinná soudržnost, neboť členové rodin se vzájemně finančně podporují nebo

si pomáhají bezplatnými službami zejména v sociálně obtížných situacích, např. při ztrátě zaměstnání člena rodiny, zajištění péče o děti apod.

Při sladování práce a rodiny hraje významnou roli stát. Jeho úsilí je směřováno k odbourání překážek bránících rozšiřování flexibilních forem práce a využívání práce na částečný úvazek za účelem udržení profesní kvalifikace rodičů pečujících o malé děti a snadnějšího návratu na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Dále usiluje o podporu rozvoje osvěty ve smyslu zaměstnavatele motivovat k zohledňování zájmu zaměstnanců – rodičů a vytvářet jim příznivé prostředí na pracovišti.

Při zajišťování služeb péče o děti převážně předškolního věku hraje důležitou roli nejen stát, který podněcuje zřizovatele a poskytovatele k zavádění flexibilnějších služeb, ale také další aktéři - zejména sociální partneři, představitelé krajské a obecní správy a samosprávy a média.

Komunitní plánování sociálních a souvisejících služeb je metoda, kterou lze na úrovni obce plánovat služby tak, aby odpovídaly místním specifikům i potřebám jednotlivých občanů. Základem je vzájemná spolupráce zadavatelů, poskytovatelů a uživatelů služeb. Zpracovaný plán pak odráží potřeby konkrétní dané lokality a jejich obyvatel.

Město Kostelec nad Orlicí se zaměřuje na plánování těchto služeb již od roku 2004. Dokument, který je aktuálně vymezen na období 2015 – 2017, je vytvořen v souladu se Strategickým plánem Města Kostelec nad Orlicí, respektuje principy stanovené zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a zásady stanovené Bílou knihou v sociálních službách. Vychází také z hlavních směrů v sociální oblasti nastavených Plánem rozvoje sociálních služeb v Královéhradeckém kraji na období 2011 – 2016. Součástí plánu je i popis jednotlivých poskytovatelů dostupných sociálních služeb a služeb navazujících v tomto regionu. Informace jsou rozdělené podle cílových skupin, mezi které patří mj. služby pro rodiny s dětmi.

## ZÁVĚR

Práce se zabývala tématem flexibilizace práce a flexibilizace rodiny, hledáním vzájemných souvislostí. Snažím se v ní nalézt pozitivní a negativní dopady flexibilizace na rodiny s malými dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby nad 50 let.

Hlavním cílem práce bylo **zjistit, jaký je náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na pozitivní a negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.** Pro jeho dosažení jsem hledala odpovědi na čtyři vytyčené dílčí cíle.

Prostřednictvím prvního dílčího cíle jsem zjišťovala formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na fenomén flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.

Ve většině případů si informantky představují flexibilitu jako typ práce, který není vázaný na čas a prostředí. Prosazování flexibilizace podle nich způsobuje technický pokrok, díky současným informačním technologiím je možné pracovat flexibilně. To se projevuje nejčastěji flexibilními pracovními úvazky a flexibilní pracovní dobou. Vliv flexibilizace práce na život lidí v ČR má svá pozitiva i negativa. Pozitivně může ovlivnit život rodin tím, že si zaměstnanec má možnost přizpůsobit pracovní dobu podle svých potřeb a potřeb rodiny. Na druhou stranu je negativní to, že se zaměstnanec musí přizpůsobovat flexibilním požadavkům zaměstnavatele ve smyslu větší časové náročnosti kladené na zaměstnance. Na základě nedostatku času pro soukromé aktivity a rodinu mohou vznikat konflikty v rodině, např. rozvod, výchovné problémy dětí apod.

Druhý dílčí cíl měl za úkol zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení pozitivní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.

Pro zaměstnavatele je výhodou, že mohou přizpůsobovat chod firmy rychle se měnící situaci na trhu práce. Zaměstnancům flexibilita umožňuje vyšší seberealizaci, skloubení



pracovního a osobního života, vyšší svobodu a možnost spolurozhodování o délce, rozložení pracovní doby i o prostorovém umístění výkonu práce. Pro matky na rodičovské dovolené je flexibilita užitečná k udržení kontaktu s profesí, když např. mohou svou práci (třeba jen částečně) vykonávat i v době péče o malé dítě. Flexibilní práce může být užitečná pro lepší uplatnění matek na trhu práce, pokud ji zaměstnavatel tento způsob práce umožní. Pro osoby 50+ je problematika flexibilizace práce poněkud diskutabilní, ale protože tito lidé obtížněji hledají práci, je to asi jednou z cest, jak je zaměstnat. Je však třeba si uvědomit, že flexibilita zaměstnávání se týká pouze specifického typu práce.

Třetí dílčí cíl byl zaměřen na zjišťování formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby starší 50 let.

Pracovní poměr na dobu určitou sice přináší zaměstnanci určitou možnost zaměstnání a potažmo výdělků přinášeného do rodiny, způsobuje jim však nejistotu ve smyslu dlouhodobého udržení konkrétního pracovního místa. To může mít negativní dopad i na osoby starší 50 let z důvodu další zaměstnatelnosti. V případě práce na zkrácený úvazek navíc zaměstnanec do rodiny přináší menší příjem, což negativně dopadá na další subjekty, např. státu způsobuje vyšší výdaje na sociální dávky pro osoby a rodiny žijící pod hranicí životního minima. Za negativní dopad na rodinu lze také považovat zaměstnávání na základě dohody uzavírané mimo pracovní poměr, pokud pracovníci po tuto dobu nezískávají potřebnou dobu pro důchodové pojištění. Práce z domova má však nejen výhody, ale také své nedostatky nejčastěji v menší možnosti kontroly a ve vzájemné komunikaci. Rizikem pro zaměstnavatele může být ztráta kontaktu zaměstnance s pracovištěm a jeho nekvalitně odvedená práce. Negativně může působit tento druh práce na rodinu. Práce doma není ohraničená pracovní dobou, tudíž může být „od nevidím do nevidím“ a navíc se od člena rodiny pracujícího v domácím prostředí očekává zabezpečení veškerých domácích prací. Rizikem může být nedostatek času na rodinu samotnou, což může způsobit konflikty nejrůznějšího typu a v krajním případě i její rozpad.

V rámci čtvrtého dílčího cíle bylo úkolem zjistit formou kvalitativní analýzy dokumentů existenci podpory rodin s dětmi v souvislosti s flexibilizací práce.

Dokumenty obsahují podporu vytváření vhodných podmínek pro fungování rodin s dětmi. Zaměřují se na finanční zajištění rodiny, slučitelnost práce a rodiny a služby péče o děti, což úzce souvisí s tématem práce.

Důležitost pro zvládnutí ekonomické funkce rodiny má mezigenerační solidarita a rodinná soudržnost. Při sladění práce a rodiny hraje významnou roli stát, neboť jeho úsilí je směřováno k odbourání překážek bránících rozšiřování flexibilních forem práce a využívání práce na částečný úvazek za účelem udržení profesní kvalifikace rodičů pečujících o malé děti a snadnějšího návratu na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Důležitá je také podpora osvěty ve smyslu zaměstnavatele motivovat k zohledňování zájmu zaměstnanců – rodičů a vytvářet jim příznivé prostředí na pracovišti.

Při zajišťování služeb péče o děti převážně předškolního věku je významná role nejen státu, který podněcuje zřizovatele a poskytovatele k zavádění flexibilnějších služeb, ale také dalších aktérů, zejména sociálních partnerů, představitelů krajské a obecní správy a samosprávy a médií. Komunitní plánování sociálních a souvisejících služeb je metoda, kterou lze na úrovni obce plánovat služby tak, aby odpovídaly místním specifikům i potřebám jednotlivých občanů. Město Kostelec nad Orlicí se zaměřuje na plánování těchto služeb již od roku 2004 a součástí plánu je popis jednotlivých poskytovatelů dostupných sociálních služeb a služeb navazujících v tomto regionu. Informace jsou rozdělené podle cílových skupin, mezi které patří mj. služby pro rodiny s dětmi.

Hodnotím, že bylo dosaženo vytyčených dílčích cílů a hlavní cíl práce byl naplněn. Pokud se zaměřím na zhodnocení zvolené výzkumné strategie, s vedením rozhovorů jsem získala zkušenosti již při výzkumu v rámci bakalářské práce, což bylo pro mě usnadněním při vedení interview v průběhu tohoto výzkumu. Tato výzkumná strategie se mi osvědčila, neboť díky ní jsem získala potřebná data pro vyhodnocení hlavního cíle prostřednictvím dílčích cílů jedna až tři. Pro naplnění čtvrtého dílčího cíle jsem zvolila analýzu dokumentů, což byla pro mě nová zkušenost. Na základě získaných dat jsem

mohla odpovědět na tento dílčí cíl, což mi napomohlo k vyhodnocení hlavního cíle mé práce.

Během výzkumného šetření jsem neměla žádné technické nebo etické problémy, dodržovala jsem etické zásady výzkumu.

Již v úvodu jsem uvedla, že mně osobně tato práce přináší nové teoretické poznatky v problematice flexibilizace práce a rodiny a poskytuje mi základ pro vedení výzkumu, provádění interview s informanty a novou zkušenost s analyzováním dokumentů. Relevantním a zajímavým tématem by tento text mohl být pro všechny, kteří působí v sociální oblasti, a také pro ty, kteří jsou zainteresováni v problematice flexibilizace práce a flexibilizace rodiny. Přínosem pro obor sociální práce by mohla být výzkumná část, která je zaměřena na zjišťování názorů, zkušeností a postojů osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení k této problematice. Pro budoucí i současné sociální pracovníky mohou být užitečné tyto názory a zkušenosti při hledání řešení pro klienty, kteří se dostali do nepříznivé rodinné nebo pracovní situace.

Z výzkumného šetření vyplynuly klíčové problémy, na jejichž řešení je třeba se v rámci tohoto tématu dále zaměřovat.

Již v teoretické části jsem uvedla, že snižující se vzájemná rodinná solidarita vede k tomu, že ji nahrazuje svou intervencí sociální stát. Resp. je jednodušší se spolehnout na stát. Osvětou a větším tlakem sociálních norem je třeba ji podporovat, neboť jejím základem (zejména solidarity mezigenerační) je výměna peněz, zboží a služeb.

Otázka, která vyplynula z výzkumného šetření, je problematika malého využívání flexibilních forem práce, které usnadní lépe kombinovat práci a rodinu, je podle výzkumného šetření převážně na straně zaměstnavatele, kdy velmi často záleží na znalostech a ochotě zaměstnavatele je poskytovat.

Námětem pro další výzkum by mohlo být zaměření na dostupnost a kapacitu služeb pro rodiny s dětmi zejména do tří let věku i v dalších regionech Východočeského kraje, kdy by mohly být komparovány situace v jednotlivých regionech a na základě příkladů dobré praxe tak navrhnout další opatření do budoucna v rámci podpory pozitivních dopadů flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.

## **SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK S VÝKLADEM**

MěÚ – Městský úřad

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

OČR – Ošetřování člena rodiny

SSP – Státní sociální podpora

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Ukazatele rodinného chování ve vybraných zemích v Evropě (1999)

Tabulka 2: Transformační tabulka dílčích výzkumných cílů

Tabulka 3: Znaky informantek

Tabulka 4: Seznam analyzovaných dokumentů

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### BEZPROSTŘEDNĚ VYUŽITÉ ZDROJE:

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice* [online]. Brno, 2008. 166 s. [cit. 2016-02-03]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Tomáš Sirovátka Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/54472/fss\\_d/](http://is.muni.cz/th/54472/fss_d/)

BAUMAN, Zygmunt. *Tekutá modernita*. Praha: Mladá fronta, 2002. 344 s. ISBN 80-204-0966-1.

BECK, Ulrich. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. 2.vyd. Praha: SLON, 2011. 431 s. ISBN 978-80-7419-047-6.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

DUDOVÁ, Radka; HASTRMANOVÁ Šárka a kol. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1.vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1.vyd. Praha: Auditorium, 2009, 192 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

*Jesle* [online]. Praha: VÚPSV, 2012, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2a&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2a&site=default)

KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha: SLON, 2005. 160 s. ISBN 80-86429-41-5.

KELLER, Jan. *Vzestup a pád středních vrstev*. Praha: SLON, 2000, 124 s. ISBN 80-85850-95-8.

KERŠNEROVÁ, Radomíra. *Možnosti péče o děti předškolního věku v ČR* [online]. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2013, [cit. 2016-01-24]. Dostupné z: <http://www.rodiny.cz/aktualne/47-nezarazene/2194-moznosti-pece-o-deti-presdkolního-veku-v-r>

KLEVETOVÁ, Dana; DLABALOVÁ, Irena. *Motivační prvky při práci se seniory*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 202 s. ISBN 978-80-247-2169-9.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. Brusel: 2015. 30 s. ISBN 978-92-823-7409-2. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA%282015%29510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA%282015%29510009_CS.pdf)

KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov*. 1.vyd. Praha: Academia, 2009. 879 s. ISBN 978-80-200-1415-3.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

LEITNER, Singrid. Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*. 2003, roč. 5, č. 4. s. 353-375. ISSN 1461-6696.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATĚKOVÁ, Barbora; PALONCYOVÁ, Jana. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II: syntéza z monografií uvedených ve studii „Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I“ s ohledem na situaci v České republice [online]. Praha: VÚPSV, 2004, [cit. 2015-08-03]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/6377567-Rodinna-politika-ve-vybranych-evropskych-zemich-i-synteza-z-monografiu-vedenych-ve-studii-s-ohledem-na-situaci-v-ceske-republice.html>

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2.vyd. Praha: SLON, 1997. 144 s. ISBN 80-85850-24-9.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. přeprac. vyd. Praha: SLON, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9.

MIŇHOVÁ, Jana; PRUNNER, Pavel. *Kapitoly ze sociální psychologie pro právníky*. 2.vyd. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2000. 165 s. ISBN 80-902627-9-1.

MOŽNÝ, Ivan. *Rodina a společnost*. 2.vyd. Praha: SLON, 2006. 312 s. ISBN 978-80-86429-87-8.

MŠMT. *Národní zpráva o stavu předškolní výchovy, vzdělávání a péče o děti předškolního věku v České republice*. Praha: MŠMT, 2000. ISBN 80-7168-746-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. 1.vyd. Praha: ACADEMIA, 2000. 498 s. ISBN 80-200-0690-7.

PAVLÍK, Zdeněk. Co je to demografie. In KALIBOVÁ, Květa a kol. *Demografie nejen pro demografy*. 3. přeprac. vyd. Praha: SLON, 2009, s. 241. ISBN 978-80-7419-012-4.

POLÁKOVÁ, Olga. *Rodinná politika*. In: Sociální politika. 4.vyd. Praha: ASPI, 2007. 348-366 s. ISBN 80-86395-33-3.

*Porodné*. [online]. Praha: PORTÁL MPSV 2016, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

*Přídavek na dítě*. [online]. Praha: PORTÁL MPSV 2015, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid\\_na\\_dite](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite)

*Přídavok na dieťa* [online]. Bratislava: MPSVR SR, 2016, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/pridavok-dieta/>

RABUŠIC, Ladislav. *Kde ty všechny děti jsou?: Porodnost v sociologické perspektivě*. 1. vyd. Praha: SLON, 2001. 266 s. ISBN 80-86429-01-6.

Regionální strategie a demografické stárnutí: Age Proofing Toolkit – *Příručka ke strategii pro demografické stárnutí* [online]. Výbor regionů EU: 2006, [cit. 2015-08-03]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/4276/ageing\\_toolkit\\_czech.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4276/ageing_toolkit_czech.pdf)

*Rodičovský příspěvek*. [online]. Praha: PORTÁL MPSV 2016, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)

*Rodičovský príspevok* [online]. Bratislava: MPSVR SR, 2016, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/rodicovsky-prispevok/>

*Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. 1.vyd. Praha: MPSV ČR, 2008, 30 s. ISBN 978-80-86878-82-9. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna\\_politika.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf)

SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Rodina, zaměstnání a sociální politika* [online]. Brno: Albert, 2009, [cit. 2015-08-03]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/el/1423/podzim2009/SPP138/um/8949738/Sirovatka.pdf>

SIROVÁTKA, Tomáš. Rodinné chování a rodinná politika v České republice. In *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister and Principal, 2003. s. 37-60, 24 s. ISBN 80-86598-61-6.

Stěhování do zahraničí. Stěhování Německo: *Mateřská, rodičovská a přídatky na děti v Německu* [online]. Tag Archive for mateřská: 2015, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://stehovani-zahranici.cz/tag/matrska/>

*Strategie Evropa 2020* [online]. Vláda ČR: 2009-2016, [cit. 2015-09-24]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

*Strategie Evropa 2020 v kosce* [online]. Evropská komise: 2014, [cit. 2015-09-24]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm)

SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy* [online]. Praha: VÚBP, 2005, [cit. 2015-09-24]. Dostupné z: [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)

VACULÍKOVÁ, Eva; FRAŇKOVÁ, Michaela. *Možnosti hlídání dětí. Informační brožura projektu* [online]. Kunovice: ESF, 2015, [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.sladovani-kunovice.cz/wp-content/uploads/2015/02/BHD-final-poslana-1.pdf>

*V Dánsku se osvědčil systém flexicurity* [online]. MPSV: 2009, [cit. 2015-09-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7460>

VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva* [online]. Praha: VÚPSV, 2004, [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)

VYHLÍDAL, Jiří; MAREŠ, Petr. *Měníci se rizika a šance na trhu práce: Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006, 67s. ISBN 80-87007-07-7. Dostupné také z: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_188.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_188.pdf)

Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: *Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa* [online]. Evropská komise: 2015, [cit. 2015-09-24]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=958>

ŽIŽKOVÁ, Jana a kol. *Sociální politika*. 1.vyd. Praha: Codex Bohemia s.r.o. 1997. 327 s. ISBN 80-85963-33-7.

### **Zdroje pro studium dokumentů**

*Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008)*. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://databaze-strategie.cz/cz/mpsv/strategie/narodni-koncepce-podpory-rodin-s-detmi-2008?typ=download>

*Plán rozvoje sociálních a souvisejících služeb města Kostelec nad Orlicí na období 2015 – 2017*. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/7965343-Odbor-socialnich-veci-mesta-kostelec-nad-orlici-zpracovala-kovarickova-bela-odbor-socialnich-veci.html>

### **Legislativní zdroje**

Česko. Zákon č. 455/1991 Sb. ze dne 2.10.1991, zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů ČR*, [online]. 1991, částka 87. [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>

Česko. Zákon č. 96/2004 Sb. ze dne 4.2.2004, Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů ČR*, [online]. 2004, částka 30. [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

Česko. Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 24.9.2004, zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů ČR*, [online]. 2004, částka 190. [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Česko. Zákon č. 563/2004 Sb. ze dne 24.9.2004, zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů ČR*, [online]. 2004, částka 190. [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

Česko. Zákon č. 108 ze dne 14.3.2006, o sociálních službách. *Sbírka zákonů ČR* [online]. 2006, částka 37, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Česko. Zákon č. 179 ze dne 30.3.2006, zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). *Sbírka zákonů ČR* [online]. 2006, částka 61, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>

Česko. Nařízení vlády č. 278 ze dne 23.7.2008, o obsahových náplních jednotlivých živností. *Sbírka zákonů ČR* [online]. 2008, částka 94, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-278>

Česko. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 22.3.2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů ČR*, [online]. 2012, částka 33. [cit. 2015-08-04]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Česko. Zákon č. 247 ze dne 23.9.2014, zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. *Sbírka zákonů ČR* [online]. 2014, částka 105, [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-247>



Slovensko. Zákon č. 383/2013 Z.z. ze dne 23. 10. 2013, o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zbierka zákonov SR, [online]. 2013, čiastka 92. [cit. 2015-10-09]. Dostupné z: <http://www.zbierka.sk/sk/ciastky/ciastka-92-2013>

***VOLNĚ SOUVISEJÍCÍ ZDROJE:***

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21.4.2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů ČR*, [online]. 2006, částka 84. [cit. 2013-06-04]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

DUDOVÁ, R. a kol. *Nové šance a rizika*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.

TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky*. Brno: Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

# PŘÍLOHY

## **Seznam příloh:**

Příloha A – Souhrn výzkumných otázek

Příloha B – Vzorový přepis rozhovoru

## **Příloha A**

### **SOUHRN VÝZKUMNÝCH OTÁZEK:**

1. Flexibilita neboli pružné přizpůsobování patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí. Co si pod tímto pojmem představujete?
2. Co podle Vás způsobuje flexibilizování práce a jak se tento fenomén - flexibilizace podle Vás nejčastěji projevuje?
3. Jak flexibilizace práce podle Vás ovlivňuje život rodin v ČR?
4. Co podle Vás způsobuje změny rodinného chování v naší společnosti, např. zakládání rodin v pozdějším věku, rození dětí do neúplných rodin?
5. Co podle Vás může způsobovat oslabování rodinné solidarity?
6. Jaký máte názor na délku rodičovské dovolené v ČR?
7. Jaký máte názor na zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR?
8. Jaké vidíte výhody flexibilizace práce?
9. Jak může být flexibilita užitečná pro matky s malými dětmi při uplatňování na trhu práce?
10. Jak může být flexibilita užitečná pro osoby z tzv. rizikových skupin na trhu práce (např. osoby 50+)?
11. Jaké vidíte negativní dopady flexibilizace práce? Komu přináší největší riziko?
12. V čem může být flexibilizace ohrožující pro rodiny s dětmi a v jakém smyslu může ohrožovat zaměstnance (50+)?
13. Podle Vás převažují spíše pozitivní nebo negativní dopady flexibilizace práce na výše zmíněné skupiny osob?

## **Příloha B**

### **Vzorový přepis rozhovoru**

#### **Přepis rozhovoru ze dne 26.1.2016 – informantka č. 5**

Čas: 13:30 – 14:05

**Blok A. Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení na fenomén flexibilizace práce a flexibilizace rodiny.**

#### **Otázka:**

1) Flexibilita neboli pružné přizpůsobování patří v posledních letech k velmi diskutovaným pojmům. Nejčastěji se váže k pracovnímu prostředí. Co si pod tímto pojmem představujete?

#### **Odpověď:**

*Flexibilitu si představuji jako takový typ práce, který není vázaný na čas a prostředí, například práce v oblasti informačních technologií, pojišťovnictví, účetnictví.*

#### **Otázka:**

2) Co podle Vás způsobuje flexibilizování práce a jak se tento fenomén - flexibilizace podle Vás nejčastěji projevuje?

#### **Odpověď:**

*Flexibilizování práce způsobují technologické změny, například informační technologie, díky nim je možné pracovat flexibilně. Představuji si to tak, že je dán prostor zaměstnanci, ať si sám časově rozvrhne, kdy a kde bude plnit své pracovní povinnosti. Může to být oboustranně výhodné. I pro zaměstnavatele je přínosné mít spokojeného zaměstnance. Samozřejmě, že se flexibilizace může projevovat pouze v pracovní době a prostředí je vždy stejné. Důvodů by mohlo být více, například péče o malé děti, kde se v péči o ně střídají rodiče; nebo třeba životní styl, kdy pracovník pracuje například na pláži u moře a přes internet komunikuje a odevzdává výsledky své práce.*

**Otázka:**

3) Jak flexibilizace práce podle Vás ovlivňuje život rodin v ČR?

**Odpověď:**

*Už jsem se o tom zmínila, manželé se střídají v plnění svých pracovních povinností a v péči o děti. Samozřejmě to není vhodné pro všechny a je to poměrně náročné na organizaci času.*

**Otázka:**

4) Co podle Vás způsobuje změny rodinného chování v naší společnosti, např. zakládání rodin v pozdějším věku, rození dětí do neúplných rodin?

**Odpověď:**

*Zakládání rodin v pozdějším věku v naší společnosti je jen důkazem, že se zařazujeme mezi ostatní kapitalisticky vyspělé země Evropy, kde ženy rodí v pozdějším věku. Průměrný věk prvorodičky byl u nás před rokem 1989 přece jen dost nízký. Otázkou je, jestli posun věku o 10 let je pro ženy ten optimální. Lékaři tvrdí, že se těhotenství nemá odkládat do vyššího věku. Samozřejmě vše souvisí s ekonomickým a společenským zajištěním a nemalou měrou s osobnostní vyzrálostí budoucích rodičů. Na rození dětí do neúplných rodin nemám jasný názor, proč se to tak děje. Pravděpodobně za to může horší zodpovědnost nebo špatný výběr partnera.*

**Otázka:**

5) Co podle Vás může způsobovat oslabování rodinné solidarity?

**Odpověď:**

*Tak to je poměrně obširná otázka. Stručně lze říci, že oslabování rodinné solidarity může způsobovat změna klimatu ve společnosti, různé formy trávení volného času, neshoda v názorech, změna ekonomické situace rodiny, nemoc v rodině, nestejně rozložení plnění domácích povinností jednotlivých členů rodiny a další. Je toho docela dost.*

**Otázka:**

6) Jaký máte názor na délku rodičovské dovolené v ČR?

**Odpověď:**

*Je vyhovující. Není to však otázka jen délky dovolené, ale taky za jakých finančních podmínek. Dovedu si představit délku tři roky za dvacet tisíc měsíčně. A nemyslím, že by*

*to bylo pro náš stát ekonomicky nepřijatelné. Vždyť ta žena vykonává na rodičovské psychicky a fyzicky náročnou práci!*

**Otázka:**

7) Jaký máte názor na zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR?

**Odpověď:**

*Jedna věc je, že si opravdu nemyslím, že bychom mohli pracovat do 75 let. Alespoň ne na některých pozicích. Další otázkou je, kde na to, abychom šli do důchodu třeba už v 65 letech, vzít peníze. Když v budoucnu bude na tři pracující jeden důchodce. A ve státní kase není na důchody pamatováno. Můj názor je, že půjdeme třeba už v sedmdesáti letech do důchodu, ale dostaneme třeba 1/3 dnešní penze. A kdo si nenaspoří, nevyžije.*

**Blok B. Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení pozitivní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby nad 50 let.**

**Otázka:**

8) Jaké vidíte výhody flexibilizace práce?

**Odpověď:**

*Pro zaměstnance je výhodou spokojenost, lepší rozvržení práce, lepší skloubení práce a volnočasových aktivit. Pro zaměstnavatele, v případě flexibility prostředí jsou výhodou menší provozní náklady a spokojenost zaměstnance. V případě flexibility prostředí i času je pozitivní to, že objem práce je možno přizpůsobit aktuálním potřebám firmy. Výhodou flexibilizace pro stát je lepší uplatnění matek na trhu práce, možná i snížení nezaměstnanosti.*

**Otázka:**

9) Jak může být flexibilita užitečná pro matky s malými dětmi při uplatňování na trhu práce?

**Odpověď:**

*Jak již uvedla. Také vidím lepší uplatnění vzhledem k rozložení péče o děti na oba partnery.*

**Otázka:**

10) Jak může být flexibilita užitečná pro osoby z tzv. rizikových skupin na trhu práce (např. osoby 50+)?

**Odpověď:** *Trochu bych se obávala, že lidé neradi v určitém věku mění zaběhnuté stereotypy, i ty pracovní. Taky je potřeba si uvědomit, že flexibilita při zaměstnání se týká pouze specifického typu práce.*

**Blok C. Zjistit formou kvalitativních interview náhled osob působících v oblasti sociální práce a sociálního zabezpečení negativní dopady flexibilizace práce pro rodiny s dětmi a rizikové skupiny na trhu práce, převážně se zřetelem na osoby nad 50 let.**

**Otázka:**

11) Jaké vidíte negativní dopady flexibilizace práce? Komu přináší největší riziko?

**Odpověď:**

*Samozřejmě je to individuální, ale je velmi náročné skloubit chod rodiny, tak aby mohla máma i táta se plně věnovat práci. Náročné je to jak na čas, tak na schopnosti dohodnout se a plánovat, klade velké nároky na zodpovědnost. Například přece jen je o něco těžší se koncentrovat na práci doma než v kanceláři. Negativa vidím v tom, že rodina tráví méně času spolu. Pro zaměstnavatele si žádné negativní dopady neuvědomuji. Na otázku komu přináší největší riziko, si myslím, že rodině.*

**Otázka:**

12) V čem může být flexibilizace ohrožující pro rodiny s dětmi a v jakém smyslu může ohrožovat zaměstnance 50+?

**Odpověď:**

*Myslím, že zdání klame a že je dost těžké mít rodinu, respektive malé děti a zároveň pracovat například jinde než v kanceláři a jindy než „od... do“. Ale co by mohlo rodinu vysloveně ohrozit nevím.*

*V jakém smyslu může být ohrožující pro osoby 50+, to fakt nevím, napadá mě jen horší flexibilita ve vyšším věku, ale je to velmi individuální.*

**Otázka:**

13) Podle Vás převažují spíše pozitivní nebo negativní dopady flexibilizace práce na výše zmíněné skupiny osob?

**Odpověď:**

*Z pohledu času a možnosti, co flexibilita nabízí, bych řekla, že převažují pozitiva.*