

Česká zemědělská univerzita v Praze
Provozně ekonomická fakulta
Katedra psychologie



Diplomová práce
PRACOVNĚ-RODINNÝ KONFLIKT Z POHLEDU RODIČŮ ČERPAJÍCÍCH
RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Renata Špačková

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Špačková Renata

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

Pracovní-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Anglický název

Work-family conflict from the perspective of small children parents

Cíle práce

Cílem diplomové práce je popsat a analyzovat možnosti sladování pracovního a rodinného života a prožívání pracovní-rodinného konfliktu se zaměřením na rodiče na rodičovské dovolené. V teoretické části se autorka bude zabývat problematikou rovnosti šancí, gender rolí a genderových stereotypů, rodinnou politikou a jejím legislativním ukotvením v krajích a obcích České republiky v širším kontextu (s ohledem na možnosti sladování pracovního a rodinného života, možnosti a alternativy péče o děti do čtyř let apod.). Empirická část diplomové práce se zaměří na hledání odpovědi na otázku, zda, do jaké míry a za pomoci jakých nástrojů či institucí se rodičům daří sladovat pracovní a rodinný život, a případně jaké další faktory intenzitu prožívání pracovní-rodinného konfliktu ovlivňují (vzdělání atd.).

Metodika

Vzhledem k explorativnímu charakteru práce se autorka přikloní ke kvalitativnímu přístupu. Při vlastním zpracování diplomové práce budou využity teoretické metody poznání (specifikace, indukce, dedukce, atd.) i základní empirické metody (dotazování, měření, apod.). Cílovou skupinu budou představovat rodiče pobírající rodičovský příspěvek s dětmi do věku čtyř let, zaměstnanci vybraných institucí a organizací. Sběr dat bude probíhat formou interview (rozhovor pomocí návodu, skupinová diskuse). Současně bude využit dotazník s otevřenými otázkami. Práce bude zahrnovat také analýzu vybraných dokumentů vztahujících se k dané problematice. Oblast výzkumu bude směřována na město Třebíč (kraj Vysočina).

Harmonogram zpracování

Přehled bibliografie k tématu, formulace zadání práce: 01/2013 - 04/2013

Analýza dostupných zdrojů, zpracování teoretické části, vymezení proměnných: 04/2013 - 09/2013

Tvorba nástrojů pro empirické šetření a jeho realizace: 10/2013 - 01/2014

Zpracování a vyhodnocení výsledků, zpracování diplomové práce do finální podoby: 02/2014 - 03/2014

Rozsah textové části

70 - 80 stran

Klíčová slova

Diskriminace, flexibilní formy práce, genderové stereotypy, rodičovská dovolená, rodinná politika, sladování pracovního a rodinného života, zaměstnanost mužů a žen.

Doporučené zdroje informací

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 2.vyd., aktualizované. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

KARSTEN, Hartmut. Ženy-muži: genderové role, jejich původ a vývoj. 1.vyd. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. Management genderových rozdílů. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 156 s. ISBN 80-7261-117-8.

MAREŠ, Petr, POTOČNÝ, Tomáš (eds.). Modernizace a česká rodina. 1.vyd. Brno: Barriste a Príncipal, 2003. 202 s. ISBN 80-86598-61-6.

PŘIB, Jan, BŘESKÁ, Naděžda, PILÁTOVÁ, Jana, ŠPUNDOVÁ, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 156 s. ISBN 80-247-0216-9.

RYDVALOVÁ, Renata, JUNOVÁ, Blanka. Jak sladit práci a rodinu... a nezapomenout na sebe. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 152 s. ISBN 978-80-247-3578-8.

SKÁLA, Vít. Sladování pracovního a rodinného života. Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu? 1.vyd. Ostrava-Zábřeh: Ethics, 2013. 54 s. ISBN 978-80-87459-05-8.

Vedoucí práce

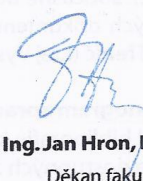
Natovová Ludmila, Mgr., Ph.D.

Termín odevzdání

březen 2014


PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.
Vedoucí katedry




prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce

a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne

.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala zejména vedoucí práce Mgr. Ludmile Natovové, Ph.D. za odborné vedení, cenné připomínky a trpělivost. Současně děkuji všem odborníkům z praxe, především Mgr. Haně Oravcové, kteří mi poskytli mnoho cenných a praktických rad, a rovněž svým blízkým, kteří mi byli po celou dobu studia i vypracování závěrečné práce nepostradatelnou oporou.

Mé poděkování patří rovněž všem respondentům, kteří se zapojili do mého výzkumného úsilí.

Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Work-family conflict from the perspective of small children parents

Souhrn

Cílem diplomové práce je popsat a analyzovat možnosti sladování pracovního a rodinného života a prožívání pracovně-rodinného konfliktu rodičů na rodičovské dovolené. Téma harmonizace pracovního a rodinného života se stává aktuálním v dnešní (post)moderní společnosti, která přinesla mnoho změn v oblasti postojů a názorů lidí týkajících se tradičního pojetí rodiny a rodinného soužití. Současně došlo k legislativním změnám v oblasti rodinné i sociální politiky, které mimo jiné umožňují zavedení alternativní péče o děti či rodičům dávají možnost v praxi využít různé formy flexibilních pracovních úvazků. Teoretická část řeší problematiku rolí mužů a žen, jejich postavení na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím a péčí o dítě. Současně je objasněna otázka rovnosti šancí, generových rolí a stereotypů. Blíže jsou rovněž popsány a definovány možnosti sladování pracovního a rodinného života, včetně služeb zabezpečujících péči o dítě do 4 let věku, opatření na podporu rodičů ze strany zaměstnavatelů na trhu práce a finanční opatření státu směřovaná k rodičům. Přiblížena je současně konkrétní koncepce rodinné politiky v kraji Vysočina. Součástí praktické části je analýza dat získaných z rozhovorů s rodiči, zástupci vybraných institucí, analýza vybraných dokumentů zabývajících se problematikou a naplňováním rodinné politiky i data získaná z dotazníků s otevřenými otázkami. Výsledky provedeného výzkumného šetření vypovídají zejména o uspořádání rolí v rodině, dělbě práce mezi partnery a vnímání možnosti sladování práce a rodiny z pohledu obou rodičů.

Summary

The aim of the thesis is to describe and analyze the possibilities of coordinating work and family life and experiencing work and family conflict of parents on a parental leave. The topic of work and family life harmonization is becoming current in today's (post)modern society, which has brought many changes in the area of people's attitudes and opinions concerning traditional concept of family and family life. Simultaneously, there has been legislative changes in the area of family and social policy, that enable implementation of alternative child care and give parents the possibility of using various forms of flexible work loads. The theoretical part deals with issues of the roles of men and women, their position on the labour market in connection with parenthood and child care. A question of chances, gender roles and stereotypes equality is clarified concurrently. Possibilities of coordinating work and family life, including services, that secure the care of children under 4 years, precautions to support parents on the labour market by employers and financial state precautions directed to the parents are described and defined in more detail.

The thesis also describes a specific concept of family policy in Vysočina region.

The practical part consists of the analysis of data gained from the interviews with parents, representatives of selected institutions, the analysis of selected documents concerned with issues and fulfilling family policy and data gained from questionnaires with open questions. The results of the research survey reveal particularly the arrangement of family roles, division of labor between the partners and the perception of the possibility of reconciling work and family life from the perspective of both parents.

Klíčová slova: Diskriminace, flexibilní formy práce, genderové stereotypy, rodičovská dovolená, rodinná politika, sladování pracovního a rodinného života, zaměstnanost mužů a žen.

Keywords: Discrimination, flexible work forms, gender stereotypes, parental leave, family policy, coordinating work family life, men and women employment

Obsah

OBSAH	8
1. ÚVOD	9
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	11
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	12
3.1 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	12
3.2 SOUČASNÁ RODINA.....	17
3.3 RODINNÁ POLITIKA	30
3.4 OPATŘENÍ PRO SLAĎOVÁNÍ A HARMONIZACI RODINY, RODIČOVSTVÍ A ZAMĚŠTNÁNÍ.....	32
3.5 PRACOVNĚ-RODINNÝ KONFLIKT RODIČŮ NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	38
3.6 PRACOVNĚ-PRÁVNÍ PODMÍNKY PRO RODIČE A FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE.....	42
3.7 AKTIVITY MIMO ZAMĚŠTNÁNÍ.....	43
3.8 RODINNÁ POLITIKA V REGIONECH.....	44
4. VLASTNÍ PRÁCE	52
4.1 ANALÝZA VYBRANÝCH DOKUMENTŮ MĚSTA TŘEBÍČE	52
4.2 ANALÝZA DOKUMENTU: „PROGRAM PRORODINNÉ POLITIKY MĚSTA TŘEBÍČE NA ROKY 2013 - 2015“	53
4.3 ANALÝZA DOKUMENTU: „STŘEDNĚDOBÝ PLÁN ROZVOJE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V TŘEBÍČI 2012 – 2016“	58
4.4 ANALÝZA DOKUMENTU „ PLÁN ZDRAVÍ A ŽIVOTA 2012 – 2013“	62
4.5 NEFORMÁLNÍ ROZHOVORY S VYBRANÝMI ZÁSTUPCI RODINNÉ POLITIKY	64
5. VÝSLEDKY A DISKUSE	68
5.1 POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY S VYBRANÝMI ZÁSTUPCI RODIČŮ.....	68
5.2 DOTAZNÍK S OTEVŘENÝMI OTÁZKAMI PRO VYBRANÉ ZÁSTUPCE RODIČŮ.....	94
6. ZÁVĚR	105
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	107
8. PŘÍLOHY	110

1. Úvod

Jako jednou z důležitých životních otázek a rozhodnutí se jeví hledání rovnováhy mezi osobním životem a zaměstnáním. Do pozice této volby jsou lidé postaveni nejen v důsledku nově vzniklé životní situace. Mezi nově příchozí změny patří i narození dítěte a následně opětovný návrat do zaměstnání. Kdy je ta pravá chvíle na návrat do pracovního procesu? Dnešní doba přináší mnoho otázek, ale také možností. Která z možností je ta pravá? Univerzální odpověď neexistuje. Tyto otázky řeší často rodiče, kteří zvažují opětovný návrat do zaměstnání. Důvodů k nástupu do zaměstnání může být mnoho. Sladování rodinného a pracovního života se stává v dnešní (post)moderní společnosti důležitým tématem, které jednoznačně souvisí se změnami v ekonomických podmínkách rodin (zaměstnanost žen se stala běžnou a nedílnou součástí pracovního trhu, změnily se vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, objevují se nové možnosti na trhu práce – např. flexibilní pracovní úvazky). Nelze opomenout, že došlo k výrazným změnám názorů a postojů týkajících se tradičního pojetí rodiny a rodinného soužití. Výrazně vzrůstá počet dětí narozených mimo manželství, partnerská soužití probíhají bez formálního sňatku, vzrostla rozvodovost. Významné jsou rovněž změny demografické vyznačující se nízkou porodností, vyšším věkem prvorodiček či obecně vyšším věkem snoubenců při vstupu do manželství. Určitý podíl na těchto významných společenských změnách nese i vzdělanost žen, emancipační procesy ve společnosti a zvýšený zájem o genderovou problematiku.

Nabízí se otázka, jak sladování práce a rodiny může ovlivnit pracovní-rodinný konflikt z pohledu rodičů, zvláště těch, kteří pečují o děti do 4 let věku a současně pobírají rodičovský příspěvek. Jako jeden ze zásadních problémů je v práci řešena otázka péče o děti do 4 let věku, kdy především péče o děti mladší 3 let nevychází z propracované koncepce, není zajištěna legislativně, finančně. Hlavní výzkumnou otázkou tedy je, zda, do jaké míry a za pomoci jakých nástrojů či institucí se rodičům daří sladovat pracovní a rodinný život. Dílčí výzkumnou otázkou je, jaké další faktory a jakou intenzitou ovlivňují pracovní-rodinný konflikt rodičů čerpajících rodičovský příspěvek.

Teoretická část práce je postavena na práci se zákony, vyhláškami, ale především s odbornými texty a statěmi, odbornými publikacemi, záznamy a prezentacemi z konferencí a seminářů, které danou problematiku řešily či se jí dotýkaly. Pro dokreslení situace a zpřesnění udávaných zjištění jsou využívána rovněž statistická data získaná

z odborných zdrojů (závěrečné zprávy, odborné statě). V empirické části jsou využity teoretické metody poznání (specifikace, indukce atd.) a empirické metody (dotazování, měření apod.), které se snaží odhalit sociální realitu řešené problematiky, jak ji prožívají sami aktéři. Jedná se o kvalitativní přístup k řešení zkoumané problematiky.

V kapitole věnované metodologii a metodologickému ukotvení výzkumu je rovněž definován cíl výzkumu a formulována hlavní výzkumná otázka. Kapitola přibližuje také použité výzkumné techniky a strategie, definuje výběr a stanovení výzkumného vzorku.

Úvodní kapitola se zabývá rolí mužů a žen, jejich postavením na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím a péčí o dítě. Důležitou roli sehrávají genderové stereotypy, které následně ovlivňují i segmentaci pracovního trhu, odměňování zaměstnanců a míru zaměstnanosti. Navazující kapitola využívá konkrétní ukazatele jako míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti a její meziroční vývoj. Nahlíží na danou problematiku i z hlediska nového fenoménu - hospodářské krize. Odpovídá na otázky, do jaké míry se rodičovství a péče o dítě promítají do možnosti uplatnění se na trhu práce.

Následující kapitola je zaměřena především na dnešní rodinu a změny, které nastávají ve vnímání rodinných hodnot v kontextu s historickým vývojem a společenskými změnami. Nedílnou součástí této kapitoly je rovněž problematika rodinné politiky. Zkoumá, do jaké míry jsou vize rodinné politiky prosazovány na státní úrovni.

Další kapitola se snaží přiblížit a definovat možnosti sladování rodiny, rodičovství a zaměstnání. Současně popisuje konkrétní opatření realizovaná v České republice napomáhající sladování rodinného a pracovního života - služby zabezpečující péči o děti do čtyř let věku, možnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnaným rodičům, finanční opatření a podporu rodin ze strany státu. Prostor dostává i konkrétní koncepce rodinné politiky kraje Vysočina a města Třebíče, které se v daném kraji nachází. Město Třebíč je zde uvedeno jako příklad dobré praxe z daného regionu.

Závěrečná kapitola seznamuje s výsledky výzkumného šetření, které bylo prováděno mezi rodiči pobírajícími rodičovský příspěvek, na téma sladování rodinného a pracovního života, s přihlédnutím k faktorům, které ovlivňují intenzitu prožívání pracovně-rodinného konfliktu. Současně je analyzováno plánování rodinné politiky v Třebíči formou podrobné analýzy strategických dokumentů, které řeší problematiku prorodinné politiky a prostřednictvím rozhovorů s vybranými představiteli rodinné politiky ve městě Třebíči.

2. Cíl práce a metodika

Cílem práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: zda, do jaké míry a za pomoci jakých nástrojů či institucí se rodičům daří sladit pracovní a rodinný život. Dílčí výzkumnou otázkou je: jaké další faktory intenzitu prožívání pracovní-rodinného konfliktu rodičů ovlivňují. Empirická část bude zaměřena na hledání odpovědi na otázky, jak rodiče vnímají postavení mužů a žen na trhu práce a genderovou segmentaci trhu práce, zda se setkali na trhu práce s diskriminací či zda ovlivňuje rodina pracovní výkon rodiče. Další oblastí zájmu bude sladování kariéry a rodiny v souvislosti s délkou práce a rolí v rodině, včetně rozdělení péče o dítě či děti. Zde se bude práce zaměřovat na to, zda se rodiče domnívají, že by rodina mohla ovlivnit jejich kariéru, do jaké míry a kdo z rodičů řešil přerušování kariéry v souvislosti s rodičovskou dovolenou. Výzkum bude ověřovat to, jak se jim daří sladování pracovního a rodinného života, zda jim v tomto jsou nápomocni zaměstnavatelé, potažmo stát, který by měl rodinám v rámci rodinné politiky poskytovat podporu a finanční pomoc. Současně se výzkum zaměří na vnímání regionální rodinné politiky z pohledu rodičů. V této souvislosti se oblast zájmu zaměří na to, zda existují faktory, které ovlivňují intenzitu prožívání pracovní-rodinného konfliktu či zda rodiče prožívání pracovní-rodinného konfliktu ve zvláštní míře nepocítují.

Pro výzkum bude zvolena kvalitativní výzkumná strategie a zaměří se na subjektivní názory respondentů (Hendel, 2008). Respondenti budou do výzkumu vybíráni cíleně, metodou záměrného výběru na základě předem stanovených kritérií. Bude se jednat vždy o rodiče pobírající rodičovský příspěvek a pečující o dítě do 4 let věku z různého socio-ekonomického prostředí.

Pro sběr dat bude využita metoda neformálních rozhovorů, polostrukturovaných rozhovorů, skupinové interview a dotazník s otevřenými otázkami. Tyto metody budou zvoleny s cílem získat názory, pocity a přesvědčení respondentů (Hendel, 2008). Rozhovory budou nahrávány na diktafon, přepis se využije k analýze dat. Bude zachována plná anonymita respondentů. V příloze diplomové práce budou přiložena schémata rozhovorů, dotazník, jeden doslovný přepis rozhovoru s rodičem, charakteristiky respondentů.

Současně bude zpracována analýza vybraných dokumentů města Třebíče, které se vztahují k rodinné politice ve městě Třebíči (kraj Vysočina).

3. Teoretická východiska

3.1 Postavení mužů a žen na trhu práce

Lze považovat postavení mužů a žen na trhu práce za rovnocenné? Čím je toto postavení ovlivněno? I přes veškeré snahy, které bojují proti diskriminaci žen na trhu v práci, je trh více či méně strukturován podle pohlaví. Následkem toho dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst i přesto, že zaměstnání v životě obou pohlaví sehrává významnou úlohu (Křížková, Pavlica, 2004).

„Zaměstnání v životě mužů a žen hraje významnou roli. Jako společensky uznávaná hodnota je řazeno hned za rodinu. Zaměstnání je velmi nebo spíše důležité v životě 86% mužů a 84% žen“ (Křížková, Hašková, 2003, s. 32). Všeobecně jednoznačně nelze vysledovat rozdíly v tom, proč muži a ženy pracují. Obě skupiny jsou motivovány především ekonomickými důvody, projevují se zde však také aspekty sociální. „Mezi tyto důvody patří zejména finanční zajištění, vylepšení rodinného rozpočtu, nezávislost, zabezpečení pro nemoc a stáří, obliba zaměstnání a sociální kontakt s lidmi“ (Křížková, Hašková, 2003, s. 32).

„Zaměstnání jako všeobecně převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny se vynořilo historicky poměrně nedávno a těsná asociace práce se zaměstnáním se ustavila až nějaký čas po průmyslové revoluci“ (Možný, 1999, s. 149). Feministické hnutí v době svého velkého rozmachu na počátku sedmdesátých let kladlo velký důraz na ekonomickou nezávislost žen, ta byla úzce spjata s jejich zaměstnáním a vlastním příjmem (Možný, 1999). „Jednalo se o specifickou a historicky jedinečnou situaci žen v západních společnostech v té době: do společnosti vstupovala první generace žen, pro kterou bylo vysokoškolské vzdělání obvyklé, a ty se nemohly smířit se stavem, jaký jim odkázaly jejich matky, lapené familiární orientací společnosti padesátých let v předměstské domácnosti“ (Možný, 1999, s. 150). Tento vývoj v bývalých postkomunistických zemích iniciovaly společenské změny a vznik tržního hospodářství na přelomu osmdesátých a devadesátých let minulého století. Zároveň však 90. léta přinesla i jiný fenomén. V polovině 90. let se začal projevovat a zvětšovat také rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen. Vedle vzrůstající nejistoty zaměstnání a častější možnosti nezaměstnanosti měly ženy také nižší pracovní ohodnocení (Křížková, Hašková, 2003).

I rok 2012 je důkazem, že poměr zaměstnanosti žen vůči mužům je procentuálně nižší a míra nezaměstnanosti žen je oproti mužům vyšší. Ženy jsou současně více než muži postihovány dlouhodobou nezaměstnaností. K 31.12.2012 bylo v evidenci úřadu práce evidováno déle než 6 měsíců 57,6 % žen. Déle než 12 měsíců bylo evidováno úřadem práce 39,1% žen (Bičáková, 2013). Z výše uvedených faktů lze vyvozovat, že skutečnost, zda zaměstnanec je muž či žena, může ovlivňovat jeho uplatnění na trhu práce. A nejen to. Již od dětství se učíme vnímat muže a ženy jako vzájemně se doplňující protichůdné póly. Odlišují se navzájem úkoly a kompetencemi z oblasti rodinného i pracovního života. Tyto rozdíly následně stále významná část české společnosti stále chápe jako přirozené a tudíž se o případných rozdílech založených na pohlaví příliš nediskutuje. Přesto tyto rozdíly nelze přehlížet a opomíjet (Křížková, Pavlica, 2004). Sociálně konstruované rozdíly mezi ženami a muži, které mohou být příčinou nižší zaměstnanosti žen, se nazývají gender. Genderové stereotypy mohou ovlivňovat postavení, uplatnění a vzájemné vztahy žen a mužů ve společnosti.

Gender a genderové stereotypy

„Pojem „gender“ se používá pro označení sociálně konstruovaných rozdílů mezi ženami a muži. Neznačí fyzické atributy odlišující muže a ženy, ale sociálně formované rysy maskulina a femina“ (Skála, 2012, s. 13). S výrazem „gender“ se v české sociologii a dalších humanitních vědách začalo systematicky pracovat a pojem se začal aktivně používat až po pádu komunismu, tj. od počátku 90. let dvacátého století. Důvody byly vesměs ideologické, což ovšem neznamená, že by problematika vztahů mezi muži a ženami stála mimo zájem komunistických mocipánů. Alespoň v rovině teoretických úvah o komunistické společnosti tomu tak rozhodně nebylo (Křížková, Pavlica, 2004). „Praktický problém spočíval spíše v tom, že myšlenka rovnosti mužů a žen byla „naočkována“ na tezi o emancipaci pracujících vrstev, tedy na doktrínu, podle níž s odstraněním vykořisťování a třídního útisku mizí rovněž předpoklady i příčiny nerovnoprávného postavení žen ve společnosti“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 11). Přesvědčení, že stav, kdy muži jsou ve společnosti představiteli rozhodující ekonomické i politické síly, zatímco ženy se věnují spíše „doplňkovým“ aktivitám, jakými jsou vytváření sociálního zázemí a výchova dětí, je zcela přirozená a v souladu s přírodou, představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů, který společnost přijala za své (Křížková,

Pavlica, 2004). Všichni víme, že určité vlastnosti jsou vnímány jako „typicky ženské“ a jiné jako „typické mužské“. Říká se, že tyto vlastnosti jsou vrozené – podle toho, jestli se narodíte jako chlapeček, nebo jako holčička. A proto je také údajně vrozený výběr hraček (Marksová-Tominová, 2009).

Se ženou jsou automaticky spojeny vlastnosti jako „jemná“, „pasivní“, „pečující“, „emotivní“. Jedná-li se o ženu, bude o ní okolí pravděpodobně předpokládat, že nemá vloh pro technické studijní obory a bude hůře řídit auto, zatímco péči o děti a domácnost bude přirozeně milovat. Jedná-li se o muže, bude se od něj naopak automaticky čekat, že je přirozeně agresivní, racionální, myslí logicky a orientuje se v mapách (Marksová-Tominová, 2009).

„Takové představy o jednom či druhém pohlaví jsou ovšem zjednodušené. Říká se jim genderové stereotypy a právě ony vedou k diskriminaci na základě pohlaví“ (Marksová-Tominová, 2009, s. 38-39). Slovo „gender“ pochází z angličtiny. Je synonymem pro slovo „pohlaví“. Nikoli ovšem v biologickém slova smyslu, ale ve smyslu kulturně-společenském. Tradičně bývá „gender“ definován jako protiklad k výrazu „pohlaví“ (anglicky „sex“), které naopak označuje vrozené biologické rozdíly mužů a žen (Skála, 2012). Mnohá tvrzení zdůvodňovaná pohlavím jsou již překonána. Dnešní ženy studují, cestují, řídí automobily, pilotují letadla a zastávají vysoké manažerské posty. Nicméně i dnes se stále určité předsudky objevují. Genderové stereotypy jsou i nadále příčinou rozdílů v odměňování žen a mužů či jednou z překážek podnikání žen (Marksová-Tominová, 2009).

Společenské a ekonomické mechanismy, které se uplatňují v dnešní industriální a postindustriální společnosti, ovlivňují výrazně a významně i soukromý život jednotlivých lidí. Požadavky pracovního trhu a požadavky rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné: pracovní trh vyžaduje ničím nevázanou osobnost, která organizuje svůj životní osud podle požadavků zaměstnavatele a nikoliv podle svých soukromých závazků (Beck, Beck-Gernsheim, 1995). „Nerovnost mužů a žen je vtělena přímo do industriální společnosti. Podmínkou námezdní práce, na níž je industriální společnost založena, je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role, potažmo práci“ (Beck, Beck-Gernsheim, 1995, s. 23). Námezdní pracovník nutně vyžaduje existenci další osoby, která pečuje o domácnost i o děti. Při tomto rozdělení muž pracuje ve „veřejném“ sektoru za odměnu – za peníze. Zatímco žena v domácnosti zcela zadarmo. Toto postavení žen

jednoznačně implikuje jejich podřízené postavení v porovnání s postavením mužů (Beck, Beck-Gernsheim).

Rovnost šancí versus diskriminace

„Praktické důsledky genderově stereotypních představ vedou k diskriminaci, většinou k diskriminaci žen“ (Marksová-Tominová, 2009, s. 41). V běžném životě se často stává, že „typicky ženské“ vlastnosti jsou v každodenním životě ohodnoceny mnohem méně a níže než „typicky mužské“ vlastnosti. Toto se projevuje především v odvětvích a oborech, kde pracuje převážná většina žen (školství, zdravotnictví, lehký průmysl...). Zaměstnanci na těchto pracovních pozicích jsou tradičně placeni méně než v odvětvích typicky mužských (Marksová-Tominová, 2009).

„Ženy se častěji než muži mohou na trhu práce setkávat s diskriminačním jednáním, které je bariérou jejich profesního uplatnění“ (Úřad práce, 2010, s. 29). Příčiny existující diskriminace žen nelze spatřovat pouze v kapitalistickém systému dělby práce, tento pohled je příliš zjednodušující. Zdroje genderových nerovností jsou mnohem starší než samotný kapitalismus a spočívají především v systému sociálních praktik, jejichž pomocí se lidská společnost utváří, mění a reprodukuje. Lze vymezit celkem pět základních okruhů těchto praktik (Křížková, Pavlica, 2004):

- (1) organizace a ekonomické zajištění domácích prací,
- (2) systém výrobních vztahů a dělby práce,
- (3) podíl a účast na politické moci,
- (4) systém vzdělávání,
- (5) kulturní procesy související se sexualitou a rozmnožováním.

Tento pohled nám díky své obecnosti a komplexnosti umožňuje odpoutat se od kapitalistické společnosti jako takové a studovat systém genderových vztahů napříč různými kulturními i společenskými uspořádáními (Křížková, Pavlica, 2004).

„V průběhu 80. let dvacátého století se začal v sociologii a posléze i v oblasti genderových studií prosazovat postmodernismus“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 20). Z pohledu studia genderových vztahů postmoderní sociologie kritizuje poměrně rozšířený názor, podle něhož je postavení žen všude v zásadě stejné, protože ženy jsou v různých společnostech a kulturách vystavovány v podstatě stejnému útlaku a útisku. Nespokojuje se tudíž ani s pouhým odvozováním nerovností od obecných makrosopečenských principů

a jeví. „Vztahy žen a mužů se snaží vysvětlovat vždy s ohledem ke konkrétnímu společensko-kulturnímu kontextu, v jehož rámci vznikají“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 21).

O zaměstnancích mužského pohlaví se automaticky předpokládá, že se za všech okolností soustředí na práci a každodenní starosti o rodinu téměř neřeší. V případě pracovního trhu je tento stereotyp pro muže spíše přínosným. Ale i muži kvůli genderovým stereotypům trpí – to se projevuje kupříkladu při péči o dítě, když jim společnost nevěří, že jsou schopni starat se o něj stejně dobře jako matka (Marksová-Tominová, 2009).

Zaměstnanost mužů a žen

Podle Lisabonské strategie by měla celková míra zaměstnanosti dosáhnout do roku 2010 alespoň 70% a míra zaměstnanosti žen nejméně 60%. Strategie Evropa 2020 si klade za cíl usilovat o dosažení zaměstnanosti 75% žen a mužů ve věku od 20 do 64 let (Úřad vlády, 2010). Z pohledu mezinárodního srovnání se situace v České republice (ČR) může jevit jako mírně optimistická. V rámci zemí Evropské unie (EU) patří ČR mezi země s vyšší mírou zaměstnanosti žen. V roce 2012 činila zaměstnanost žen 62,5 % a převýšila lisabonský cíl. Česká vláda schválila usnesením č. 434 ze dne 7. července v oblasti zaměstnanosti národní cíl (stanovený na základě Strategie Evropa 2020, která nahradila Lisabonskou strategii) zvýšit celkovou míru zaměstnanosti do roku 2020 ve věkové skupině 20-64 let na 75 %, čímž sjednotila záměr ČR se záměry EU. Současně má národní cíl ambici zvýšit míru zaměstnanosti žen v této věkové skupině na 65 %. Rok 2012 je důkazem, že stanovený cíl je reálný (Bičáková, 2013).

Průměrný počet zaměstnaných osob ve všech sférách národního hospodářství dosáhl v ČR v roce 2012 počtu 4 890,1 tisíc osob, z toho 2 111,5 tisíc žen. Zajímavostí je, že počet zaměstnaných meziročně vzrostl absolutně o 17,6 tisíc osob, což v relativním vyjádření činí zvýšení o 0,4 % zaměstnaných osob. Z tohoto počtu vzrostl počet pracujících mužů za rok 2012 o 8,4 tisíce osob. Počet pracujících žen se v roce 2012 zvýšil o 25,6 tisíc osob, což je významně více než ve skupině mužů. Došlo tedy k procentuálnímu nárůstu zaměstnanosti ve skupině žen. Na celkovém zvýšení zaměstnanosti se v hodnoceném období podílely významně ženy. Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20-64 let se v roce 2012 meziročně zvýšila o 0,6 procentního bodu na 71,5 %,

míra zaměstnanosti žen ve stejné věkové kategorii se zvýšila o 0,8 procentního bodu na 62,5 %. V kategorii mužů došlo k navýšení na 80,2 % (Bičáková, 2013).

Zajímavostí je, že rostl i počet osob pracujících na kratší pracovní dobu. Zde v roce 2012 došlo k nárůstu o 17,0 tisíc osob na 282,5 tisíc osob, z čehož u žen šlo o nárůst o 5,4 tisíc osob. Podíl pracujících na kratší pracovní dobu v ČR v 1-3. čtvrtletí roku 2012 činil 5,5 %, což je výrazně méně než v ostatních zemích EU, kde dosahoval míry 19,9 % zaměstnaných. V zemích EU využívají kratší pracovní dobu především ženy, kde např. v Německu, Rakousku a Belgii činí podíl kratších úvazků u žen až 50 %, v Nizozemsku dokonce 76,9 % podílu kratších pracovních úvazků u žen (Bičáková, 2013).

Méně pozitivní jsou pro ženy údaje o nezaměstnanosti, kde průměrný počet nezaměstnaných mužů v roce 2012 dosáhl čísla 250,0 tisíc osob, což je o 6,1 tisíc méně než v roce 2011. Ovšem počet nezaměstnaných žen byl v průměru 254,4 tisíc osob, což je oproti předchozímu roku o 2,7 tisíce více. Z tohoto důvodu vzrostl průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných na 50,4 %. Míra nezaměstnanosti činila v roce 2012 u žen 10,6 %, u mužů pak 8,4 %. Kromě toho, že jsou ženy více postiženy i dlouhodobou nezaměstnaností, pobírají rovněž nižší průměrnou podporu v nezaměstnanosti, která u žen v roce 2012 činila 5 395 Kč, což je o 18,4 % méně než u mužů ve stejném období (Bičáková, 2013).

Dalším významným prvkem v oblasti zaměstnanosti žen typickým pro ČR je největší rozdíl v míře zaměstnanosti žen bez dětí a s dětmi. Jsou údaje o zaměstnanosti žen důkazem o tom, že ekonomická sféra je doposud, i přes nezanedbatelnou účast žen, stále vnímána jako svět mužů? Tudiž domácnost a rodina je stále považována za ženský svět? Domácí práce nejsou považovány za práci v pravém slova smyslu, což se následně přenáší i na chápání ženské pracovní síly na trhu práce (Křížková, Pavlica, 2004). Platí stereotypní rozdělení na mužské a ženské role i pro současnou rodinu?

3.2 Současná rodina

Jak definovat pojem „rodina“? Tento výraz je různými autory definován různě, zásadní roli rovněž sehrává, pro jaký účel je tato problematika formulována. „Pro základní rodinnou jednotku: matka, otec a jejich děti se používá pojem „nukleární rodina“. V některých kulturních konceptech jsou do pojmu „rodina“ zahrnováni i prarodiče, někde

je vnímání ještě širší a do pojmu rodina je zahrnována i rozsáhlejší příbuzenstvo (tety, strýcové, neteře, synovci atd.)“ (Skála, 2013, s. 13). V současnosti se rodina přeměňuje a kromě výše uvedeného pojetí rodiny existují tzv. partnerské svazky osob stejného pohlaví. V některých zemích je již uzákoněn partnerský svazek osob stejného pohlaví, u nás je tzv. registrované partnerství definované zák. č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů. V dalších specifických případech se setkáváme i s tzv. „neúplnou rodinou“, kdy v rodině působí pouze jeden rodič, většinou to bývá matka samoživitelka a dítě či děti. Dále se můžeme setkat s rodinami, kde jeden ze členů rodiny je zdravotně postižený. Stále častěji se v praktickém životě setkáváme i s rodinami migrantů či rodinami tvořenými členy z národnostních menšin (Skála, 2012).

I rodina a rodinné chování prochází změnami a vývojem. Významné změny nastávají v České republice především v devadesátých letech, kdy se demografické a rodinné chování v ČR výrazně změnilo. Začíná se hovořit o „návratu české rodiny do Evropy“, jde o návrat k rodině „západoevropského typu“: sňatky se v tomto typu rodiny uzavírají později, zpravidla po 26. roku věku. Manželé bydlí odděleně jako nukleární rodina a jsou ekonomicky soběstační, relativně vyšší je podíl svobodných mladých lidí ve společnosti (Sirovátka, 2003).

„Ačkoliv před druhou světovou válkou byla česká rodina v podstatě „západoevropskou“, v období totalitního režimu se vyvinul značně „extenzivní“ populační režim. Vyznačoval se v porovnání se zeměmi západní Evropy vysokými mírami sňatečnosti, porodnosti, potratovosti, rozvodovosti a úmrtnosti“ (Sirovátka, 2003, s. 42). Sňatky i porody se často uskutečňovaly již na počátku reprodukčního období žen. Prosazení tohoto modelu, který předznamenal návrat směrem k tradičnímu (východoevropskému) typu rodiny, mělo však poměrně komplexní důvody. Rodina nabývala opět na významu, což platilo nejen pro totalitní režim, ale i pro lidi, kteří v daném politickém uspořádání žili (Sirovátka, 2003).

Krátce po změně politického systému se extenzivní populační režim v zásadě rozpadl. Změna se projevila ve všech jeho parametrech, nejvýznamnější byl však pokles sňatečnosti a především pokles porodnosti. Česká republika se tak modelem rodinného chování přiblížila zemím Evropské unie (Sirovátka, 2003).

„Nejen politický režim a ekonomický vývoj země ovlivňuje formování rodiny a rodinného chování. Rodinu a její chování výrazně ovlivňují životní fáze samotné rodiny,

kterými postupně prochází. Je třeba též mít na paměti, že životní potřeby rodin se mění v průběhu jejich jednotlivých životních fází“ (Skála, 2012, s. 14). Jsou důležité především při tvorbě rodinné politiky obcí a krajů.

Rodiny s dětmi předškolního věku více poptávají nabídku po mateřských školách. Rodiny s dětmi školního věku postupně poptávka po těchto službách přestává zajímat a zvyšuje se důraz na aktivity volnočasového vyžití i možnost uplatňování flexibilních forem pracovní doby v zaměstnání. Následně, co děti dospívají, se mohou dostat do popředí aktivity zaměřené také na péči o seniory, kdy rodiče kromě dospívajících dětí pečují navíc i o jejich mnohdy nemocné prarodiče. Další potřeby se v rodinách vyskytují v případě, že dochází ke kombinaci více faktorů, např. některý ze členů rodiny je zdravotně postižený či se rodina nachází v obtížné sociální situaci (Skála, 2012).

Rodina zůstává pro občany ČR dlouhodobě nejdůležitější institucí, i přesto, že stále přibývá obyvatel, kteří manželství pokládají za zastaralou instituci. „Na druhou stranu stabilně cca 65 % populace považuje manželství nebo dlouhodobý stálý vztah za předpoklad štěstí. Kohabitace, tj. společné soužití partnerů bez institucionální svatby, je pro 60 % populace na stejné úrovni jako manželství potvrzené institucionální svatbou“ (Skála, 2012, s. 20).

Současná rodina se vyznačuje vzrůstající variabilitou nejen ženských, ale také mužských životních strategií. Tyto nové životní strategie se ve společnosti stávají postupně legitimními (Křížková, Pavlica, 2004).

Rodičovství

Z dvojic se dnes stávají rodiče nejrůznějšími způsoby. Ještě před několika desítkami let bylo běžné pořádat svatbu, když bylo dítě na cestě. Svobodná matka byla diskriminována a ocitla se na okraji společnosti. Dnes již s sebou těhotenství nenese nutnost vdavek. Počet dvojic žijících spolu bez svazku manželského a vychovávajících společně dítě nezadržitelně narůstá, stejně jako počet matek samovychovatelek a otců samovychovatelů. Nositelkami této změny jsou spíše ženy než muži (Karsten, 2006).

Mnozí odborníci na rodinu považují dobu přechodu k rodičovství za kritickou životní fázi (Karsten, 2006). „V poslední době však stále více badatelů chápe přechod k rodičovství jako šanci pro další vývoj, která může mladému dospělému poskytnout

závažné a hodnotné zkušenosti a vývojové impulsy – jestliže úspěšně vyřeší vývojové úkoly, které ho čekají“ (Karsten, 2006, s. 123).

I samotné rodičovství procházelo historickým etapami a vývojem. Podíváme-li se zpět do historie naší civilizace, zjistíme, že role matky a otce se postupem času velmi proměňovala. „Z období matriarchátu, kdy rod a jeho identitu nesla matka, ke změně patriarchální (kolem roku 800 před n. l.), kdy měl otec naprostou nadvládu nad svými dětmi i ženou. Ta se postupem času „změkčila“ do podoby autoritativního otce, který měl odpovědnost za výchovu svých dětí a částečně i za svou ženu“ (Rydvalová, Junová, 2011, s. 28). Toto vnímání rodiny se mění počátkem 19. století, kdy se odděluje pracovní a domácí prostředí. Muž zpravidla pracuje mimo domov a žena se stará víceméně o domácnost a výchovu dětí (Rydvalová, Junová, 2011).

Genderové rozdělení rolí se promítá i do rodinných vztahů. Systém ženských rodinných rolí v podstatě vychází z biologicky podmíněné schopnosti odnosit a porodit dítě. Uvedený trend posílilo v moderní společnosti definitivní oddělení oblasti placené práce, sféry soukromí, rodiny a rodičovství spojené s péčí a výchovou dětí (Křížková, Pavlica, 2004).

Partnerské vztahy v rámci rodin jsou logicky výrazně ovlivňovány a proměňovány rodičovstvím. Z tohoto důvodu se stávají předmětem empirických výzkumů, které se zaměřují na rozdělení rolí mužů a žen. V oblasti sociologie rodiny se nejčastěji setkáváme se studiemi, které řeší problematiku rozdělení mužské a ženské role v domácnosti. Neopomíjejí ani roli muže v rodině jako otce a manžela. „V domácnosti se jedná o problematiku moci, patriarchátu a tradičního či moderního pojetí rodiny. Pečující otec a partner zde vystupuje jako žádoucí alternativa jednak pro výchovu dětí a chod domácnosti, ale i pro zachování manželství (partnerství)“ (Šmídová, 2003, s. 164). Role matky a otce jsou různými sociology definovány odlišnými způsoby. Objevují se „aktivně zapojení tatínci“, kde se muži-otcové denně účastní rodinného života a péče o děti je pro ně samozřejmostí stejně tak, jako je běžné, že i žena-matka vykonává zaměstnání stejně jako muž a přináší svou část do rodinného rozpočtu. Obecně sílí trend, podle kterého posiluje pocit, že sdílení či dělba práce (sharing) by se mělo stát normou. Přesto je ale málo důkazů o tom, že rodičovství jako společný podnik muže a ženy (joint enterprise), které indikuje sdílení rodičovské péče o dítě, by bylo rozšířeným jevem. Muži, kteří se rozhodnou pro aktivní podílení se na rodinném životě, se často nevyhnou negativním reakcím ostatních

mužů. Tak dochází k tomu, že stereotypní obrazy, pověry a mýty o přiměřených a vhodných rolích muže a ženy nebo o ženské vrozené schopnosti mateřského chování (to mother) výrazně ovlivňují mužskou ochotu převzít více péče o děti. Odrazující mohou být i reakce mužů, kteří toto podstoupili. Pravděpodobnost, že muži přijmou primární odpovědnost za domácnost a péči o děti, vzrůstá v případech, kdy je k řešení méně úkolů, nebo kdy muž je již starší. „O pečovatelských podobách mužství a otcovství se hovoří především v souvislosti s dvoukariérovými manželstvími: s rodinami, kde jsou oba manželé zaměstnaní a byli okolnostmi „donuceni“ podělit se o domácí práce a výchovu dětí. V rodině se takový muž nestává mužem v domácnosti, který si vyměnil role se svou partnerkou. On se k ní připojí, nikoli převezme její roli“ (Šmídová, 2003, s. 165).

Typy rodinného uspořádání se odlišují. Výrazně je ovlivňuje rodinné uspořádání od tradičního pojetí přes jakési přechodové až po moderní uspořádání. Tradiční model jasně a jednoznačně vymezuje mužské a ženské role v domácnosti. Prakticky vylučuje vzájemnou zastupitelnost. Pro přechodný model je naopak charakteristická vzájemná zastupitelnost muže a ženy a opačně. Respektive, v některých činnostech jsou žena a muž vzájemně nahraditelní. Ve své podstatě však i tento model zachovává tradiční rozdělení rolí a dělení prací na tzv. „ženské“ a „mužské“, kdy se předpokládá, že péče o děti a domácnost přináležejí především ženě. Moderní pojetí rodinného uspořádání představuje partnerství založené na vzájemné zastupitelnosti dle potřeby. Právě třetí varianta rodinného uspořádání nabízí možnost setkat se s pečujícím otcem. U muže se v průběhu jeho životní dráhy může projevit více „typů“ chování (Šmídová, 2003).

„Nelze pominout, že původní koncept tzv. „nukleární rodiny“ začíná procházet z pohledu společnosti určitou proměnou. V preferencích občanů klesá důležitost dětí pro manželství. Děti za velmi důležitý prvek pro v manželství považovalo v roce 1991 87 % populace a v roce 2008 to bylo již pouze 66 % populace“ (Skála, 2012, s. 20). Významně vzrůstá rovněž procentuální počet občanů, kteří schvalují, že o dítě pečuje pouze matka samoživitelka. Současně klesá počet lidí, kteří kladně odpovídají na otázku, že dítě potřebuje domov s oběma rodiči, aby vyrůstalo šťastně a spokojeně (Skála, 2012).

Společenská struktura a klíčové rodinné modely vedou k zamyšlení nad rozdělením rodinné role živitele a role pečující osoby a nad modely mužství dle síly jejich vazby na otcovství (bezdětní muži). Lze předpokládat, že i v českém prostředí se potvrdí skutečnost,

že pečující otcové nejsou jasně vyhraněným a jediným typem aktivního otcovství (Šmídová, 2003).

Oblast rodinné i pracovní sféry života partnerů je natolik provázána systémem mužských a ženských rolí, že jedinou možností pro uplatnění rovnosti mužů a žen ve veřejné oblasti života je rovnoměrnější rozdělení práce se současným rozdělením zodpovědnosti za chod a fungování domácnosti mezi oba partnery (Křížková, Pavlica, 2004).

Mateřská a rodičovská dovolená

„Právní úprava postavení žen v pracovním procesu obsahuje poměrně široký komplex otázek. Ústava a ústavní zákon, kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví s tím, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky a ženě v těhotenství je zaručena ochrana v pracovních vztazích stejně jako odpovídající pracovní podmínky“ (Příb, Břeská, Pilátová, Špundová, 2002, s.10). Zaměstnaným ženám se od zaměstnavatele musí dostat srovnatelného zacházení jako zaměstnaným mužům.

„Zásada rovného zacházení se týká zejména rovného přístupu:

- k zaměstnání,
- k odborné přípravě,
- k možnostem služebního povýšení,
- k pracovním podmínkám“ (Příb a kol., 2002, s. 10).

Zákon o zaměstnanosti specifikuje také osoby, kterým je při zprostředkování práce nutné věnovat zvýšenou péči. Do této skupiny vždy a jednoznačně náleží i těhotné ženy a občane pečující o děti do patnácti let věku. Ženě náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. Při poradu více dětí nebo jde-li o ženu osamělou, náleží jí mateřská dovolená (MD) v délce 37 týdnů (Příb a kol., 2002). „Žena nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdřív však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Minimální délka mateřské dovolené je stanovena na 14 týdnů. Nelze ji skončit či přerušit dříve než před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu“ (Příb a kol., 2002, s. 36). MD může čerpat pouze žena, která je zaměstnankyní. Mateřská dovolená je povinná a její délku upravuje jednoznačně zákon. Muž mateřskou dovolenou čerpat nemůže, ale dnem narození dítěte

mu u zaměstnavatele vzniká nárok na rodičovskou dovolenou (RD). Zaměstnavatel nesmí a nemá právo dovolenou otci ani matce dítěte rozmlouvat či zakazovat. Ze zákona musí vyhovět rodičům obou pohlaví. Pozitivní příklady pečujících otců ze zahraničí jsou zatím českému prostředí velmi vzdálené a v blízké době patrně i nedostižitelné. V současnosti možnost nastoupit na RD využívá pouhé 1 % českých mužů. Důvodů je hned několik: stereotypní vnímání ženy jako primární osoby, která pouze sama a jediná je schopna zajistit kvalitní péči pro dítě, platový rozdíl partnerů a časté finanční zvýhodnění v případě, že na RD zůstane muž, vyhraněný postoj společnosti k muži nastupujícímu na RD (Bulletin, 2012).

Již v roce 2007 vláda ČR zvýšila rodičovský příspěvek s tím, že je možno ho použít k úhradě neinstitucionální nerodičovské péče. Ovšem tyto služby péče o dítě jsou stále pro většinu rodin příliš drahé. Nedávno odstoupivší pravicová vláda Petra Nečase neměla především zpočátku svého vládnutí zájem o podporu institucí péče o dítě. Sám bývalý premiér vlády ČR Petr Nečas byl zastáncem spíše finanční podpory rodinám, aby si případně mohla rodina jakoukoliv péči o děti zaplatit, pokud o ni bude mít zájem. Tento názor prezentoval ještě v roce 2008 na konferenci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Rovněž i další konference MPSV k rodinné politice se ještě v roce 2009 nesly v duchu odmítání institucionální péče o děti mladší tří let. Změnu nastartoval až rok 2010, když již byly na konferenci MPSV řešeny alternativní typy nerodinné péče o děti. Do praxe by tedy následně mohla být uvedena opatření z tzv. Prorodinného balíčku z roku 2008. Vláda se měla v oblasti rodinné politiky orientovat mimo jiné i na zavádění inovativních služeb péče o děti, které blíží co nejvíce rodinnému zázemí (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012).

Zásadní změny v oblasti rodinné politiky přinesl rok 2012. Tyto změny se týkaly především čerpání mateřské i rodičovské dovolené. Na základě vládních návrhů došlo k řadě radikálních reforem v oblasti čerpání mateřské a rodičovské dovolené i v rámci příspěvků s nimi souvisejících (Bulletin, 2012). V roce 2012 došlo ke snížení věkové hranice, od které je možno využívat zařízení péče o děti bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek. Jednalo se o posun ze tří let věku dítěte na dva roky. Tyto legislativní změny logicky způsobily a budou způsobovat zvýšenou poptávku po místech v mateřských školách. Vzhledem k tomu, že jeslí je pomálu a ke zvyšování výdajů na mateřské školy ze strany státu nedochází, aktivně se zapojují do diskusí k politice na téma péče o dítě

i feministické a občanské skupiny. I přes řadu diskusních kulatých stolů na téma politiky péče o děti se v oblasti centrální politiky péče o děti nedaří prosadit potřebné změny, které by zajistily dostupnost péče o děti rodinám bez rozdílu jejich socioekonomického postavení (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012).

Rodičovství a kariéra

„Při letmém pohledu na postoj společnosti k rodičovství a při stále zkonstatovaných názorech na sladění práce s rodinou by se mohlo zdát, že postavení rodičů (především matek) na trhu práce je více než špatné“ (Rydvalová, Junová, 2011, s. 86).

Znevýhodňování žen se na trhu práce může projevit již při jejich výběru a přijímání na pracovní pozici. U žen dochází následně k diskriminaci na základě zobecněné domněnky, že mnohé ženy automaticky dávají přednost rodině před zaměstnáním a kariérou. Může se stát, že tímto způsobem jsou znevýhodněny i ženy, které se z různých důvodů rozhodly, že nebudou mít děti či rodinu (Křížková, Pavlica, 2004). Celkově vzato může k takovému pohledu skutečně docházet, nezbytné však je nahlédnout na uplatnitelnost dané skupiny blíže a detailněji. Rodiče v roli potencionálních zaměstnanců budou rozděleni do tří základních skupin – dle vzdělání, nahraditelnosti a typu pracovní pozice, kterou by mohli na trhu práce zastávat.

Dělení rodičů do skupin vychází přímo z praxe a bylo vyvozeno při jednáních se zaměstnavateli (Rydvalová, Junová, 2011).

- **Zaměstnání nevyžadující žádné speciální znalosti a dovednosti, nabízející nižší finanční ohodnocení a vykazující vysokou fluktuaci (např. dělnické profese, pokladní apod.)**

U rodičů, jejichž pracovní uplatnění spadá do této kategorie, je vysoká pravděpodobnost, že po návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání, i přesto, že jim zaměstnavatel nabídne nebo spíše „podrží“ jejich původní pracovní místo, o zaměstnání brzy přijdou nebo se ho vzdají. Důvodů může být více. Patří mezi ně i mimo jiné tlak na výkon, který po rodičovské „odpočaté“ ženy nezvládnou, především když se k tomu přidá již zmiňovaná nutnost sladění obou rolí a znovunavyknutí si pracovních návyků. Svou roli sehrává i technický a technologický pokrok a vývoj. Změny pracovních postupů nejsou ženy po návratu z rodičovské dovolené schopny zvládat, čímž se ještě více zvyšuje

psychické přetížení po návratu do zaměstnání. Nízké příjmy za takto odvedenou práci vedou ženy k úvaze, že část těchto příjmů by bylo možno refundovat sociálními dávkami. Ženy se tak záhy mohou svého pracovního místa vzdát. Jinou volbou bývá rozhodnutí pro další rodičovství. Na těchto pracovních pozicích zaměstnavatelé počítají s poměrně velkou fluktuací. Není tedy efektivní, aby zaměstnavatelé vytvářeli podpůrné strategie pro podporu těchto míst. Zpravidla se jedná o pracovní pozice, pro kterou nabízení alternativních pracovních úvazků není vhodné (Rydvalová, Junová, 2011).

- **Zaměstnání vyžadující určitou míru znalostí a dovedností, avšak umožňující lehkou zastupitelnost (např. administrativa)**

Pro rodiče pracující na podobných pozicích je typické, že si jsou vědomy možného rizika ztráty zaměstnání způsobeného jejich delší absencí ve firmě z důvodu rodičovské dovolené. Často se snaží ještě během rodičovské navázat kontakt se zaměstnavatelem, vzdělávat se, zvýšit si vědomostní standart, se kterým pracoviště opouštěly, aby udržely krok po dobu MD/RD s profesí.

K této skupině zaměstnanců již přistupují zaměstnavatelé odlišným způsobem. Stále častěji nabízejí zaměstnancům alternativní pracovní úvazky. Tyto úvazky zaměstnanci přijímají již v průběhu rodičovské dovolené, čímž je aktivně podporován jejich návrat do zaměstnání. Současně se udržují v pracovní kondici, upevňují si stávající dovednosti, neztrácejí kontakt se svým zaměstnavatelem a drží s ním krok. Snadnější je i následně adaptační období na plný pracovní výkon po návratu z rodičovské dovolené. Zaměstnavatel do těchto pracovních pozic průběžně investuje – zaměstnance školí, dále je vzdělává. Z tohoto důvodu má zájem, aby se zaměstnanci na tyto pracovní pozice po návratu z rodičovské dovolené vraceli. Je tedy ochoten nabízet zaměstnancům různé benefity. Mezi zajímavé novinky patří i tzv. firemní školky. Tyto výhody motivují zaměstnance k návratu do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli (Rydvalová, Junová, 2011).

- **Maminky na manažerských pozicích**

Manažerky jsou zcela v jiné situaci než výše zmíněné skupiny. Pravděpodobně jim nehrozí ztráta zaměstnání nebo radikální přesun na jinou pozici způsobený odchodem na rodičovskou dovolenou.

Jak se vracejí zpět do zaměstnání ženy na vysokých manažerských postech? Lze vysledovat dva základní směry. Prvním se ubírají mladší zaměstnankyně. Tyto ženy zatím stále stoupají v kariérním žebříčku. Ještě jim zbývá několik met k dosažení vrcholu v jejich kariéře. Z tohoto důvodu je pro tyto ženy typické, že se snaží o co nejrychlejší návrat do zaměstnání. Dost často se stává, že se tyto ženy vracejí zpět do pracovního procesu již po mateřské dovolené a na rodičovskou dovolenou již nenastupují. Návrat do zaměstnání nastává ve chvíli, kdy se stabilizuje denní režim rodiny po narození miminka. Zaměstnavatel tento postoj zaměstnankyně vítá. Kvalitní zaměstnankyně se vrací záhy do zaměstnání a on neztrácí její schopnosti a vědomosti na příliš dlouhou dobu. Na oplátku se snaží vycházet takovéto ženě maximálně vstříc, aby mohla pracovní kariéru a rodinu co nejlépe a nejvhodněji skloubit.

Druhým směrem se vydávají ženy ve věkové kategorii 35+. Tyto ženy se nejdříve věnují budování kariéry a dosažení svých pracovních cílů. Jedná se o ženy, které jsou zpravidla materiálně zabezpečeny a finančně zajištěny. V této skupině žen není ohrožena životní úroveň těchto žen během rodičovské dovolené, a to ani přes nižší příjmy, které dosahují v tomto období. Ženy z této skupiny si zpravidla touží mateřství užít a vychutnat, jak dlouho je to možné. Tato situace příliš netěší zaměstnavatele. Zpravidla nemá dostatek motivačních prostředků, kterými by zaměstnankyně přilákal do zaměstnání dříve. Finanční a hmotné odměny v tomto případě nejsou tou správnou motivací. Tudíž zaměstnavateli zbývá pouze jediné – posečkat až zaměstnankyni skončí rodičovská dovolená a ona se vrátí zpět na svou pracovní pozici. Přesto se firmy snaží o propojení různých motivačních opatření – např. v rámci tzv. „talent poolu“ (Rydvalová, Junová, 2011).

„Talent pool je vybraná skupina nadaných zaměstnanců a zaměstnankyň, které mají potenciál postupu na klíčové pozice. Zaměstnavatelé pro tuto skupinu připravují podpůrné programy a rozvojové aktivity, aby mohl být tento potenciál plně využit“ (Rydvalová, Junová, 2011, s. 89)

Je zřejmé, že sladění osobního života s pracovním není pouze úkolem pro samotného rodiče. Velmi významnou roli zde sehrává zaměstnavatel a jeho postoj k zaměstnancům, kteří se vracejí po rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu.

Právě zaměstnavatelé mají zásadní úlohu při sladění pracovní kariéry a rodiny (Rydvalová, Junová, 2011). Sladění pracovního a rodinného života je konstruktem, který odráží skutečnost, že všichni mají právo nejen na pracovní uplatnění, ale současně také na budování rodinného zázemí, a to bez ohledu na to, zda se jedná o muže či o ženu (Strnad, Skála, 2013).

Současná situace na trhu práce značným způsobem přispívá k znevýhodnění rodičů při návratu po rodičovské dovolené na trh práce, a to i přes ochranu, kterou jim poskytuje právní úprava. Tato ochrana spočívá především v zákazu požadovat od budoucího zaměstnance informace, které přímo nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy, například informace o rodinných a majetkových poměrech, těhotenství (v případě, že práce je nevhodná pro těhotné, je zaměstnavatel oprávněn tuto informaci obdržet), rodinném stavu. V případě, že zaměstnavatel tyto údaje zjišťuje, musí prokázat oprávněnost pro jejich získávání (Rydvalová, Junová, 2011).

Většina žen se v posledních desetiletích snaží spojit zaměstnání a současně mít rodinu a děti. Úspěšnost plánu sladit kariéru s rodičovstvím závisí i na podmínkách, na partnerských a ostatních privátních vztazích. Ženy studují, soustavně se vzdělávají podobně jako muži. Přesto však následně během jejich pracovní kariéry přicházejí odlišnosti vzhledem ke kariéře mužů (Karsten, 2006).

U mnoha žen můžeme pozorovat, že v letech své další pracovní kvalifikace zaostávají za svými mužskými kolegy, neboť nejdou tak cíleně za kariérou. Snáze se jim stane, že dostanou výpověď, častěji jsou nezaměstnané, nedosahují vedoucích funkcí tak běžně jako muži. To všechno se děje přirozeně především proto, že podniky vyžadují a platí výkonnost, těhotenství a mateřství jsou pro ně jen zbytečné výdaje (Karsten, 2006).

Mnoho rodičů, především však maminek, se při návratu na trh práce setkává s projevy diskriminace, a to i přesto, že zaměstnavatelům je toto jednání zakázáno. Nejčastěji se jedná o diskriminaci na základě pohlaví (u žen přetrvávají obavy z otěhotnění a odchodu na rodičovskou dovolenou), věku (ženy určitého věku jsou „rizikovou skupinou“ vzhledem k vyšší pravděpodobnosti založení rodiny) a rodinného stavu (samoživitelka) (Rydvalová, Junová, 2011). Mohlo by se zdát, že v této oblasti nedošlo k posunu k lepšímu. Pokroky se projevují, i když pomaleji než by bylo třeba. Ještě na konci osmdesátých let minulého století bylo samozřejmostí, že zaměstnavatel mohl po

zaměstnankyni požadovat potvrzení od ženského lékaře dokládající, že žena není v době ucházení se o zaměstnání těhotná (Rydvalová, Junová 2011).

Pokud pomineme rizika diskriminace, která ohrožují převážně rodiče – ženy, nabízí se k prozkoumání otázka kariéry. Přistupují k pracovní kariéře muži a ženy stejně? Do jaké míry je kariéra ovlivněna rodičovstvím? Je rodičovství omezujícím faktorem kariéry?

Jen menší část žen je ochotna přistoupit na toto kupecké poměřování nákladů a užitku, vzdát se vlastních ambicí v soukromém životě a soustředit se výlučně a pouze na pracovní kariéru. Většinou se ženy pokoušejí o kompromisy, při nichž musí počítat s přerušením profesní kariéry (i několikanásobným) nebo s dvojitým i trojitým zatížením (zaměstnání, domácnost a děti), které nepříznivě působí na spokojenost v osobním i v partnerském životě. Mnohé ženy pak mají pocit, že nezvládají pořádně ani jednu, ani druhou věc, a v takové situaci bývají ochotny a schopny „kvůli muži a dětem“ odsunout zaměstnání na druhou kolej (Karsten, 2006).

A co situace rodičů – mužů? Liší se vize a směřování pracovní kariéry mužů a žen? Lze předpokládat, že rozdíly jsou. Muži mohou zaměstnání s rodinným životem koordinovat snáze. Otázka, zda přerušit profesní činnost, aby získali více času na děti a partnerku, pro ně většinou vůbec nevystává. Více vydělávají, a tak mohou starost o malé děti s klidem přenechat svým ženám, které jim k tomu beztak připadají vhodnější (Karsten, 2006).

Mužské pracovní role jsou s rolemi mužů v rodině logicky provázány, protože se všechny role muže zaměřují převážně na jeho pracovní výkon. Hlavní mužskou rolí je v tomto pojetí role a úloha živitele rodiny, případně spoluživitele rodiny, neboť v současné době vzrůstá potřeba dvou příjmů pro domácnost. Rodinné zázemí zajišťuje zpravidla manželka, která vykonává většinu domácí práce a současně převážně pečuje o děti. Právě žena se zde stává předpokladem intenzivního výkonu muže v práci. Nutno však podotknout, že v poslední době se šíří snahy o vytvoření rovných podmínek pro oba partnery, aby následně žena i muž mohli lépe kombinovat a vykonávat své pracovní a rodinné role a rodina či naopak zaměstnání pro ně nebyly omezujícím faktorem. Tyto změny jsou ovšem společností přijímány pozvolna a zatím ještě nestačily nabourat všechny tradiční genderové stereotypy (Křížková, Pavlica, 2004).

Je zřejmé, že rodina výrazně ovlivní budování a vývoj kariéry především ženě, potažmo tomu z partnerů, který přebírá péči o děti, rodinu a domácnost. Napomoci budovat

a rozvíjet pracovní kariéru rodičů mohou různé strategie zaměstnavatelů, včetně alternativních úvazků, práce z domova. Přesto však mateřské a rodičovské povinnosti vedou často k přerušení či omezení kariéry a ve většině případů se jedná o pracovní kariéru ženy (Karsten, 2006).

Z výzkumu realizovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (VÚSP) vyplývá, že 94% rodičů v ČR preferuje přerušení kariéry ženy za účelem pobytu doma s dítětem do jeho 2 let věku, 86% rodičů pak preferuje, aby žena zůstala doma s dítětem do jeho 2-3 let. V případě narození dalšího dítěte v tomto období pak tyto reference platí pro nejmladší dítě. Rychlý návrat do zaměstnání se tak týká pouze velmi malého počtu žen a naprostá většina preferuje osobní péči ženy o děti v jejich raném věku. 12% rodičů by po třetím roce věku dítěte volilo návrat ženy k plnému pracovnímu zapojení v zaměstnání, tedy práci na plný úvazek (Skála, 2012).

Je zřejmé, že rodiče řeší sladění kariéry a rodiny, dobu nástupu do zaměstnání a délku pracovního úvazku. Obecně je jedním z častých důvodů návratu do zaměstnání otázka ekonomická. Ekonomické důvody také motivují k práci ženy i na rodičovské dovolené.

Profesní kariéra může být v případech, kdy není zabezpečena péče o dítě, přerušena i nedobrovolně. Jednou z možností pro rodiče je vyjednávat se zaměstnavatelem o neplaceném volnu, než se mu situaci podaří dořešit. Bohužel – ne vždy jsou zaměstnavatelé ochotni přistoupit na variantu neplaceného volna a jednání končí dohodou o ukončení pracovního poměru bez nároku na odstupné. Rodič se stává nezaměstnaným a jeho cesta vede na úřad práce, případně uváží i jiné možnosti - vlastní podnikání, další studium či rekvalifikaci pro změnu kvalifikace. V posledních několika letech se rodičům nabízejí i různé možnosti a varianty péče o děti, což jim umožňuje pokračovat v profesní kariéře či novou kariéru po ukončení rodičovské dovolené zahájit, i když nejsou ještě zcela legislativně ukotveny a podmínky pro jejich fungování v praxi jsou zatím ve stádiu příprav (Rydvalová, Junová, 2011).

Nezbývá než doufat, že ženy (případně také muži) již v budoucnu nebudou stavěny před nutnost volby „buď – anebo“ v oblasti rozhodování mezi prací a rodinou. Podmínky na trhu práce by měly být nastaveny tak, aby plně respektovaly i soukromý život mužů a žen. Tomu může zcela zásadně napomáhat i vhodná rodinná politika (Křížková, Pavlica, 2004).

3.3 Rodinná politika

Rodinná politika je v současné době považována za tzv. průřezovou politiku. Zasahuje prakticky do všech ostatních politik, dotýká se mnoha dalších oblastí lidského života – zaměstnanosti, vzdělávání, zdraví, dopravy, bydlení atd. Zjednodušeně lze rodinnou politiku charakterizovat jako souhrn aktivit a opatření, jehož účelem je podpora rodiny. Rodinná politika významnou mírou ovlivňuje a spoluvytváří vnitřní a vnější podmínky vzniku, fungování a zániku rodin a přímo působí i na její jednotlivé členy (Skála, 2012).

Na rodinnou politiku by mělo být nahlíženo jako na prioritní a specifickou politiku. Je mylné se domnívat, že cílem rodinné politiky je podpora rodin ohrožených nepříznivou sociální situací, sociálním vyloučením či že se zabývá pouze rodinami neúplnými či rodinami, jejichž členové jsou např. tělesně postižení. Je chybou, pokud v pozadí zůstává podpora zdravé a fungující rodiny (Koncepte rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016). „Rodina musí být chápána jako zdroj lidského bohatství, který je pro další zdárný vývoj společnosti naprosto nezbytný“ (Černá, Machalová, Cejpek, 2013, s. 8).

I přes důležitost rodinné politiky pro společnost a uznání důležitosti rodiny jako nezbytného stavebního prvku ve společnosti ze strany státu, se aktuální rodinná politika v ČR vyznačuje určitými problémy. Jak již bylo dříve zmíněno, stát nemá zájem podporovat více jesle a veřejné mateřské školy. Trendem je přesouvat odpovědnost na rodiny a podporovat jiné formy péče o děti – např. firemní mateřské školy nebo jiné typy komerčně hrazené nerodičovské péče. Souběžně se zpružněním čerpání rodičovské dovolené a podpory zaměstnanosti rodičů však nedošlo k výraznějšímu navýšení počtu míst ve veřejných mateřských (Sokačová, 2012). Další směřování v oblasti rodinné politiky je v rukou nové vládní garnitury, která přebrala své funkce v lednu 2014. Novou ministryní MPSV se stala Michaela Marksová-Tominová (dříve ředitelka pro styk s veřejností v obecně prospěšné společnosti Gender Studies, rovněž vedla odbor rodinné politiky na MPSV, později působila na odboru rovných příležitostí na Ministerstvu školství). Od srpna 2010 byla stínovou ministryní pro lidská práva a rovné příležitosti ve stínové vládě ČSSD. Její bohaté zkušenosti s danou problematikou dávají naději na změny k lepšímu v oblasti rodinné politiky (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012).

Zdá se tedy, že rodiny by měly být podporovány prostřednictvím rodinné politiky, aby byly schopny vytvářet pevné zázemí pro všechny své členy. Lidé se automaticky

nerodí jako dobří a zodpovědní rodiče, ale výchova k dobrému a zodpovědnému partnerství, manželství a rodičovství může napomoci, aby se jimi následně stali (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

„Rodinnou politiku v České republice koordinuje a realizuje především stát (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), ale důležitými aktéry jsou také kraje a obce, které mají v této oblasti řadu kompetencí a rozhodují o financování či nefinancování aktivit pro podporu rodinné politiky“ (Sokačová, 2012, s. 8). Národní koncepci podpory rodin s dětmi schválila vláda svým usnesením v roce 2008. Jedním z témat, kterým se tento dokument zabývá, je problematika slučitelnosti práce a rodiny. Cílem dokumentu by měla být možnost skloubit zájmy dítěte, umožnit realizaci plnohodnotného rodičovství a současně poskytnout rodičům podmínky k profesnímu uplatnění. Výše uvedený dokument vymezuje cíle a principy rodinné politiky (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Jak již bylo dříve zmíněno, za hlavní aktéry rodinné politiky jsou považovány na regionální úrovni obce a kraje. Právě obce a kraje znají nejlépe potřeby rodin ve svém regionu a mají představu o místních podmínkách. Současně mohou realizovat mnoho prorodinných opatření, která zasahují do oblasti podpory bydlení, podpory sociálních služeb, mateřských a základních škol, dopravní infrastruktury a dalších. Institucionální zabezpečení rodinné politiky je v České republice zajišťováno pouze na ústřední úrovni prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí – odborem rodiny a ochrany práv dětí, odborem sociálních služeb a sociální práce a odborem nepojistných dávkových systémů (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Rodinná politika musí být především legitimní, stát tedy nemůže do společnosti nepřipustně a nepřiměřeně zasahovat. „Legitimita rodinné politiky musí spočívat v kompenzaci ekonomického znevýhodnění – kompenzace nákladů spojených s výkonem přirozených funkcí rodiny, přičemž však klíčovým principem pak musí být, že rozhodnutí o tom, jak naložit se státní podporou, náleží rodině, nikoli státu“ (Černá, Machalová, Cejpek, 2013, s. 20).

Institucionální a právní rámce jsou jednoznačně vymezeny. Existují tedy v oblasti současné rodinné politiky aktuální problémy? Zdá se, že v posledních letech dochází v systému sociálních dávek a jejich čerpání minimálně k jedné podstatné změně ročně. Tím se komplikuje již dost nepřehledný systém. Rodinná politika aktuálně preferuje pouze

některé oblasti, zatímco některé další fáze lidského života stále stojí na okraji zájmu – kupříkladu podpora handicapovaných dětí a mládeže, péče o seniory. Výrazná je snaha současné i minulých vlád o odklon od péče institucionalizované k péči individuální a rodinné, a to ve všech oblastech – v oblasti péče o děti až v oblasti péče o seniory. Tyto změny umožňují např. i vznik nových typů péče. Stát zatím neměl zásadní zájem o podporu veřejných mateřských škola a jeslí, čímž se rodiče ocitají ve složité situaci – bez školky nemohou pracovat (Sokačová, 2012).

Dalším problémem v oblasti rodinné politiky je absence kvalitních center časné péče o děti mladší tří let. Možnosti vzdělávání malých dětí jsou v České republice mizivé. Existující aktuální bariéry také brání otcům ve spoluúčasti na péči o děti v raném věku. Racionální diskusi o koncepci rodinné politiky by mohlo napomoci opuštění jednostranných tvrzení a mýtů, kdy muž je živitelem rodiny a matka plně zajišťuje péči o domácnost a děti. Rodinná politika je smysluplná, pokud je vytvořena pro rodiny takové, jaké jsou. Nemělo by se jednat o koncept, který odráží spíše představy politiků o rodině, jaká by rodina měla být (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012).

„Současná rodinná politika je prezentována především pod hlavičkou odpovědného rozpočtování a nezadlužování, což s sebou přináší snižování sociálních dávek, ale také investic do sociálních služeb a především omezování nejen finanční podpory veřejného sektoru, který je pro rozvoj rodinné politiky a rovných příležitostí žen a mužů klíčový“ (Sokačová, 2012, s. 9).

Je tedy problémem s uplatněním žen po rodičovské dovolené dán jejím tříletým či čtyřletým trváním? Zdá se, že příčinou diskriminace na trhu práce jsou mimo jiné i předsudky, ale především nedostatek flexibilních pracovních úvazků, které mohou napomoci výrazně sladování rodinného a pracovního života. Především odstranění diskriminace, dostupnost zařízení a služeb péče o děti do tří let či do čtyř let a pozitivní flexibilita práce se stanou primárním předpokladem pro kladně působící rodinnou politiku ve smyslu podpory rodičovství (Sokačová, 2012).

3.4 Opatření pro sladování a harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání

„Sladování pracovního a rodinného života (dále jen „sladování“) je konstruktem, který reflektuje to, že všichni mají právo na pracovní uplatnění i budování rodinného

zázemi. Tyto dvě složky, které stojí v postmoderní společnosti mnohdy proti sobě, je nutné dovést do rovnováhy/harmonie tak, aby byl minimalizován stres jednotlivců a maximalizovat pocit vnitřní spokojenosti každého z nás“ (Skála, 2012, s. 11). Sladování se objevuje v souvislosti s vyjádřením aktivit, politik nebo nástrojů, které nějakým způsobem pomáhají naplnit cíl vedoucí ke sladování práce a rodiny v praxi (Skála, 2012).

Sladování se týká zaměstnání a rodiny. Z pohledu zaměstnání jsou prioritou a podmínkou pro harmonizaci těchto dvou oblastí vhodné podmínky k výkonu placené práce. Nikdy nesmí být znevýhodňován zaměstnanec s rodinnými závazky. Zaměstnavatel může zaměstnanci nabídnout flexibilní využití pracovní doby, měl by rovněž projevit vstřícný postoj vůči zaměstnanci v případě, že řeší vážné rodinné problémy. Chod a organizace firmy by měly být ideálně uzpůsobeny tak, aby i na pracovně exponovaných místech mohli působit lidé s rodinnými závazky, aniž by bylo rozlišováno, zda se jedná o muže či ženu. Situace je o to složitější, že smyslem podnikání je pro majitele firem dosažení zisku, což však klade vysoké nároky na konkurenceschopnost a výkonnost firem a zaměstnanců na exponovaných místech. Existují určitá opatření, která napomáhají podpořit rovné příležitosti a sladit pracovní a rodinný život – v praxi se může jednat o flexibilní úvazky, práci z domova či částečný pracovní týden (Skála, 2012).

I přes možnost a vhodnost v některých pracovních oborech využít flexibilní úvazky je někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům nechtějí umožnit. Důvodem by mohla být dosavadní malá podpora minulé vlády, která příliš nepodporovala flexibilitu na trhu práce. Jednalo se jednak o možnost podpory částečných úvazků formou daňových úlev zaměstnavatelů, ale rovněž o celkové změny relevantní legislativy. Negativní flexibilita na trhu práce následně narušuje sladování rodinného a pracovního života žen a mužů (Sokačová, 2012).

Sladování se však dotýká i rodiny samotné a jejího života. Následně se jedná kupříkladu o sdílení domácích prací, budování celkového sociálního klimatu rodiny, na kterém se podílejí oba partneři. Je na vzájemné domluvě partnerů, jak dokážou respektovat vytížení jednoho či druhého z partnerů s ohledem na chod rodiny. Specifické je fungování rodin neúplných či rodin, jejichž člen je osobou se zdravotním postižením (Skála, 2012).

Není možno nezmínit ani vztah sladování pracovního a rodinného života k rodinné politice. Veřejné politiky do určité míry ovlivňují chování obyvatel, tudíž je logické, že rovněž mohou sladování podpořit nebo naopak komplikovat. Vzhledem k tomu, že tato

oblast zahrnuje celou řadu politik, lze sledovat silící snahu o formování specializované rodinné politiky přímo zaměřené na problematiku rodin, jak na úrovni Evropské unie, tak na úrovni národní i regionální (Skála, 2012).

„Některá opatření na sladování pracovního a rodinného života je možné prosadit pouze na centrální úrovni, např. daňové pobídky, úprava legislativy, jiná je možno realizovat i na regionální úrovni, např. koncepční činnost, koordinace spolupráce různých aktérů, podpora rodin formou specifických opatření atd.“ (Skála, 2012, s. 26).

Sladování napomáhá i odbourávání různých stereotypů, které se kupříkladu dotýkají i volby tzv. vhodných zaměstnání pro muže a ženy. Každý jednotlivec by měl mít možnost volby pracovního uplatnění, kde využije své schopnosti a vlohy, čímž předejde situaci, kdy by vykonával práci, která ho neuspokojuje či by byl nezaměstnaný. Napomoci odbourávat zažitá stereotypy mohou **příklady dobré praxe**. Možností je prezentovat životní příběhy lidí – může se jednat o příběh muže, který pracuje jako osoba pečující, což je pozitivně hodnoceno zaměstnavatelem a současně také osobami, o které pečuje. Podobné příběhy by však neměly být považovány za standard, ale pouze za jednu z možností pro konkrétní jedince (Skála, 2012).

Otázkou k diskusi je povinné stanovování určitých kvót – procentických hranic, které stanoví, kolik žen musí být na danou pracovní pozici přijato. Názory a ohlasy na jejich používání jsou kladné i záporné. „Jak pomocí kvót zvýšit zastoupení žen v politice a veřejném životě řeší např. Fórum 50%. Při zodpovědném přístupu k problematice rovných šancí je nutné i tyto pohledy zvažovat“ (Skála, 2012, s. 23).

Principy rovných šancí napomáhají zvýšit možnost zaměstnání pro muže i ženy a následně současně snižují nezaměstnanosti. Opatření je výhodné směřovat i do rozvíjení kompetencí a vzdělávání žen, které se vracejí do zaměstnání po rodičovské dovolené. Současně je třeba sledovat poptávku a nabídku týkající se zařízení pro péči o děti od 2 let věku. Síť mateřských škol lze doplnit nabídkou mateřských a rodinných center, která napomohou rozšířit možnosti zajištění péče o děti do 3 či 4 let věku (Skála, 2012).

Široká dostupnost kvalitních center denní péče o malé děti všech věkových skupin může napomoci redukci společenských nerovností a nabídne rovné šance všem, kteří stojí na počátku svého života. Široká nabídka služeb péče o děti do čtyř let věku zajistí rovný přístup ve využívání těchto služeb, čímž nejen zamezí diskriminaci některých rodin při

využití těchto zařízení, ale současně napomůže sladování profesního a rodinného života rodičů s ohledem na vývojové potřeby dětí (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012).

Péče o děti do 4 let věku

„Páteř systému péče o předškolní děti tvoří v současné době veřejná zařízení. Do budoucna by to tak mělo zůstat, protože jsou dostupná nejen finančně, ale také místně a kvalitativně pro většinu obyvatelstva“ (Sokačová, 2012, s. 12). Využívání soukromých zařízení omezuje příliš vysoká částka platby za poskytované služby. Současně nelze zaručit, že jejich geografické rozložení bude rovnoměrné. Vznikají především v oblastech s vyšší poptávkou nebo tam, kde může být poptávka po těchto zařízeních povzbuzena. Vznik a fungování veřejných mateřských škol mají i nadále do větší míry v rukou obce, základní podmínky pro jejich fungování určuje však stát (Sokačová, 2012).

Služby péče o děti lze v České republice rozdělit do základních okruhů:

- **Služby péče pro děti do tří let věku** – tato oblast péče o děti je poměrně často cílem mezinárodní kritiky, služby jsou málo rozvinuty, nabídka služeb neodpovídá poptávce rodičů. Mateřské školy aktuálně navštěvuje 25 % dětí mladších tří let. V ČR rozlišujeme tři typy služeb o děti do tří let věku (Koncepte rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016): „Prvním typem jsou zdravotnická zařízení typu jesle, druhým pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Třetí skupinu tvoří služby typu „baby-sitting“ (hlídání cizího dítěte za úplatu v bytě dočasně nepřítomných rodičů) provozované v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů“ (Koncepte rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016, s. 56)
- **Služby péče pro děti předškolního věku** – tuto oblast zabezpečuje síť finančně dostupných mateřských škol (MŠ). MŠ jsou hojně navštěvovány a poptávka po předškolním vzdělávání významně vzrostla. Slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo, aby tyto služby byly více přizpůsobeny potřebám rodin s dětmi (např. otevírací doba předškolních zařízení). V ČR lze rozlišit tyto typy zařízení (Koncepte rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016): „Mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem, svazkem obcí, regulace dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném

vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, Mateřské školy „soukromé“, tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona, regulace dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, Soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č.455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jde o volnou živnost, obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“, služby typu „baby-sitting“ dle zák. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jde o volnou živnost, obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ (Koncepce rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016, s. 57-58).

Rodič by si před nástupem do zaměstnání měl dobře rozmyslet, jak bude pečováno o jeho dítě v době, kdy on bude vykonávat své zaměstnání. Specifická je situace u dětí mladších 3 let, potažmo do 4 let věku. Jednou z možností je, že na rodičovskou dovolenou nastoupí otec dítěte. Hovoříme o tzv. **aktivním otcovství**. V České republice však otcové tvoří pouhé 1% rodičů na rodičovské dovolené. Důvody jsou převážně ekonomické, muži mají v průměru vyšší platy než ženy. Na situaci se odráží také konzervatismus české společnosti, kdy stále převládá názor, že ženy se domnívají, že muž na rodičovské dovolené je synonymem toho, že není něco v pořádku. 63% žen by také svému manželovi či partnerovi neudělilo souhlas s jeho rodičovskou dovolenou. Kladně se vyjádřilo pouze 24% žen. Zmíněná varianta má své výhody i nevýhody. Zásadní výhodou, která byla potvrzena i výzkumy, je, že vztah otce s dítětem je mnohem lepší, pokud se on stává pečující osobou pobývajícím na rodičovské dovolené. Za úskalí lze považovat i možné reakce okolí, kdy muž bude obdivován a žena označena za špatnou matku (Marksová-Tominová, 2009).

Pomoci pečovat o dítě mladší čtyř let mohou i **prarodiče**. Ovšem vzhledem k postupně se prodlužujícímu odchodu do důchodu jsou prarodiče pečující o vnoučata také poměrně vzácným jevem. Péče prarodičů má kromě jiných i tu výhodu, že je zdarma či alespoň výrazně levnější než služby za tržní ceny. To již nelze tvrdit o další možnosti hlídání dítěte – zajištění **chůvy či au-pair**. Tento způsob péče o děti u nás není rozšířený především z důvodu, že se jedná o poměrně drahou záležitost. Chůvu je možno hledat i přes specializované agentury, je však nutná obezřetnost a doporučuje se využít reference

a kontrolu potřebných dokladů – bezúhonnost, případně psychotesty. Existují i následná doporučení pro ověření, zda chůva pracuje opravdu kvalitně - nečekaný příchod rodičů domů - pomůže ověřit, jak chůva o dítě pečuje (Marksová – Tominová, 2009).

„Existence různorodých, kvalitních zařízení péče o děti, včetně dětí mladších tří let, nastavení transparentního financování, vyčíslení cen za péči o děti a legalizace mimozákonných praktik přispějí ke snížení objemu reprodukční práce, kterou odvádějí především ženy buď jako práci neplacenou nebo podhodnocenou“ (Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR, 2012, s. 5).

Nové formy péče o děti

„V současné době lze v ČR využívat k péči o předškolní děti především mateřské školy a jesle, kterých však je nedostatek. Na základě iniciativy ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) vznikl návrh zákona o dětské skupině“ (Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR, 2012, s. 5). Tzv. dětské skupiny by měly rozšířit alternativy péče o děti a současně řešit stávající situaci nedostatku míst v zařízeních péče o předškolní děti v ČR. **Dětské skupiny** nebudou dotované, veškeré náklady ponесou rodiče dětí (Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR, 2012).

Mezi další, **flexibilní formy péče o děti** lze zařadit:

- **Firemní školky** – jedná se o jednu z forem sladování osobního a pracovního života ze strany zaměstnavatele. Toto opatření patří k finančně a administrativně nejnáročnějším opatřením pro sladování. Zařízení musí splňovat přísná kritéria stanovená zákonem. Pro firmy nejsou náklady spojené se zřízením a provozem firemní školky daňově uznatelné, musí být hrazeny z čistého zisku. I přes tyto problémy se objevují první firemní školky, jejich provozní doba často vychází z požadavků firmy. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje pro oblast firemních školek v současné době rozsáhlé reformy, které by měly jejich zřizování ulehčit (Rydvalová, Junová, 2011).
- **Dětské koutky** – jsou další alternativou pro zaměstnavatele. Tento typ péče o děti je v porovnání s firemní školkou administrativně minimálně náročný. Umožňuje však pouze krátkodobou, sporadickou péči o děti. Není možné touto formou zabezpečit celodenní provoz s pravidelnou docházkou dětí (Rydvalová, Junová, 2012).

- **Lesní mateřské školy, lesní kluby** – péče o děti a vzdělávací program probíhá v přírodním prostředí, nejčastěji v lese. Aktivity probíhají venku za tzv. každého počasí. Základem je velmi kvalitní oblečení dětí. Tato zařízení však mají k dispozici i přístřešky pro dočasný úkryt v případě opravdu nepříznivého počasí. Relativní výhodou jsou nižší zřizovací náklady těchto zařízení (Skála, 2012).
- **Mateřská či rodinná centra** – nabízejí zpravidla samostatné kroužky a školičky již od jednoho roku věku dítěte. Často také umožňují hlídání dětí. Aktivity bývají zpravidla v dobré kvalitě a za příznivé ceny. Centra využívají grantové podpory a dotace (Rydvalová, Junová, 2012). Provozována jsou převážně neziskovými organizacemi či neformálními institucemi. Tvoří doplněk k infrastruktuře mateřských škol. Samospráva podporuje tato zařízení přímými finančními dotacemi, poskytuje jim vhodné prostory za minimální či symbolické nájemné (Skála, 2012).

„Signál vývoje rodinné politiky je jasný – přenášení zodpovědnosti na rodinu, resp. jednotlivce. Nezájem vlády o zařízení péče o předškolní děti je deklarován také nedostatečným zájmem o aktualizování zákonů týkajících se mateřských škol a jeslí. Revize a změny zákonů by mohly umožnit efektivnější fungování jednotlivých zařízení a lépe zohlednit potřeby rodičů a dětí, které se vyvíjí a mění“ (Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR, 2012, s. 5)

Je otázkou, do jaké míry mohou nové formy péče o děti suplovat nedostatek míst ve veřejných mateřských školách. Navíc nejsou primárně vhodné pro všechny děti bez omezení. Lze je považovat za doplněk systému péče o děti do 4 let věku. V alternativních a soukromých zařízeních, která poskytují péči o děti, mohou veřejné mateřské školy nacházet inspiraci (jedná se např. o možnost flexibility při navštěvování těchto zařízení). Podmínkou pro další rozvoj služeb péče o dítě však je, aby stát a obce byly schopny poskytnout finanční a legislativní podmínky pro jejich další rozvoj (Sokačová, 2012).

3.5 Pracovně-rodinný konflikt rodičů na rodičovské dovolené

„Chodit do zaměstnání, když máte dítě mladší než tři roky, je u nás zatím spíše výjimečné. Může se vám proto lehce stát, že vás okolí označí za krkavčí matku“

(Marksová-Tominová, 2009, s. 78). Dnešní společností je striktní rozdělování na mužské a ženské role již překonané. Proč by tedy žena, která není uspokojena „pouhou“ péčí o dítě a domácnost, měla být považována za krkavčí matku? Je zcela nesmyslné, aby byla poměřována kvalita péče nebo mateřské lásky počtem strávených hodin s dítětem. Klíčové by ovšem mělo být dítě, které nesmí trpět tím, že matka část svého času a energie věnuje jiným aktivitám, třeba i zaměstnání (Marksová-Tominová, 2009).

Je důvodem dřívějšího návratu do zaměstnání pouze kariéra? Mnohé ženy se vracejí předčasně především z důvodu, že si chtějí udržet své pracovní místo. Materiální zajištění rodiny je pro děti i dospělé také velmi důležité. Láska k dítěti a péče o něj je ve vztahu dítě-rodice tím nejdůležitějším. Ovšem ani čistá láska nezaplátí nájemné či potraviny. Dobré pracovní místo se tedy stává zajištěním příznivé budoucnosti rodičů i dítěte. Ti, kteří odsuzují pracující matky, by si měli uvědomit podmínky českého prostředí (Marksová-Tominová, 2009).

Hlavním rozporem pro rodiče, kteří se snaží sladit svůj pracovní a rodinný život, je určitý druh sebeobviňování, že kvůli pracovním povinnostem nelze stihnout vše, co by si přáli s rodinou prožít. A co opačná varianta, kdy rodič zůstane s dětmi doma na plný úvazek? Neobjevuje se u něj pocit, že mu „ujíždí vlak?“ Nevynořují se stále častěji pocity, že vše dělá pouze na půl? Každý z nás se snaží naplňovat očekávání druhých – společnosti, rodiny, vlastní. Naplňování očekávání druhých však reálné není (Rydvalová, Junová, 2011).

„**Rodičovská vina** je rozpor mezi tím, co bychom rádi, a tím, co skutečně je. Fenomén rodičovské viny odráží nároky společnosti i nás samých. Jedním z důvodů, proč se mluví především o mateřské vině, je stereotypní přesvědčení, že je to žena, která zajišťuje péči o děti – především ona by měla být k dispozici svým dětem: zatímco hlavní úkol muže je věnovat se hlavně práci (výdělku) a finančně rodinu zajistit“ (Rydvalová, Junová, 2011, s. 116-117). Důvody sice mohou být různé, ale je třeba brát v potaz, že tento fenomén nepřináší jen samé zápory. Pocity viny se mohou stát novou motivací pro snahu o sladění rolí rodičovských a pracovních, mohou se stát současně i hnacím motorem v nesnadném období zavádění rodinných změn v životech rodičů (Rydvalová, Junová, 2011).

Pocit viny může působit pozitivně a posilovat sociální vztahy rodičů, jejich empatii, ale také schopnost napojit se na ostatní. Současně vina pomáhá nasměrovat pozornost

rodičů k aktivitám, kterým se dosud nevěnovali i přesto, že by si jejich pozornost zasloužily. Pocit viny paradoxně napomáhá činit věci, které rodiče často nedělali, vypustili je z oblasti svého zájmu. Pocit provinění se stává posílením pro vztahy s lidmi, kteří se nacházejí kolem. Za negativum rodičovské viny lze považovat i její schopnost zcela paralyzovat dotyčného, pokud se snaží o dosažení rovnováhy ve svém životě. Pocit viny či provinění rovněž může vést k unáhleným rozhodnutím, nepřiměřeným formám chování. Nevhodné je kupříkladu nakupování nákladných dárků pro děti jako „odpuštění“ za nepřítomnost rodiče. Rodičovská vina také může narušit sebedůvěru jedince, jejímž následkem snadno dojde k podvědomé manipulaci či naopak k náchylnosti být manipulován ze strany dětí i ostatních. Pocity viny dokáží uzavřít jedince do sebe. Jedním z řešení je naučit se pocity viny zvládat pomocí **osvědčených strategií**, čímž je vina využitelná pro vlastní osobnostní rozvoj (Rydvalová, Junová, 2011):

- **Přijetí a nadhled** lze získat díky schopnosti, že umíme řešit danou situaci. V dané chvíli přijmeme to, že cítíme vinu a děláme to, co se jeví jako nejlepší, ačkoliv to nemusí být dokonalé. Díky nadhledu pozorujeme sami sebe jako nezávislí pozorovatelé a všímáme si vlastních pocitů i myšlenek.
- **Zamyšlení** se nad tím, kde se v nás pocity viny berou a z čeho vycházejí. Pokud se s nimi hodláme ztotožnit, musíme vědět jakým způsobem. Vyhýbáme se stereotypním rozhodnutím.
- Pokud procesu lépe porozumíme, snáze situaci zvládneme. **Zkušenosti** lze načerpat ve zkušenostech druhých, v rozhovorech, v literatuře.
- **Rozhovory** s těmi, kterých se téma dotýká, mohou být pro rodiče velkou emocionální podporou. Jedná se především o možnost pohovořit si s partnerem a téma rodičovské viny s humorem odlehčit. Rovněž pomohou i přátelé či terapeut.
- Za všech okolností dodržujeme **kvalitní program**, který nám umožní si pravidelně vymezit čas pro děti a v této době se plně věnovat pouze jim.
- **Osobní zkušenost** je vždy cennější než teoretické vědomosti. Napomáhá lépe pochopit pocity druhých a prohlubovat schopnost předávat informace dále.

Vedle pocitu rodičovské viny může některé matky zasáhnout i fenomén „**dokonalé matky**“. „Dokonalá matka“ je neustále přesvědčena, že je vlastně matkou špatnou, protože se pro své dítě ještě dostatečně neobětovala. Je pochopitelné, že většina

žen-matek si přeje pro své dítě „to nejlepší“. „Ono nejlepší“ však v reálném životě musí být výsledkem určitého všeobecného kompromisu, což však „dokonalé matky“ odmítají přijmout. Tyto matky dítě neustále sledují. Dítě zásadně nenechávají ani v péči otce, protože on by nedokázal zvládnout péči tak dokonale, jako ony. Touha po dokonalém mateřství však škodí nejen ženám - matkám, ale také dětem. I matka, která své dítě bezmezně miluje, si od něj potřebuje občas odpočinout a péči o něj může přenechat na chvíli jiné blízké osobě (Marksová-Tominová, 2009).

Pro rodiče je třeba najít určitou rovnováhu v rodičovské roli. Důležité je si současně uvědomit, že samotný fakt, že rodič zůstane na dlouhé rodičovské dovolené, ještě zdaleka nemusí znamenat, že se rodič svému dítěti maximálně věnuje. Vedle rodičů, kteří jsou schopni si se svými dětmi celé dny hrát a věnovat se jim dle návodů v knihách „o příkladném rodičovství“, existuje i celá řada rodičů, či spíše matek, které si dokáží hodiny a hodiny povídat se svými kamarádkami či se donekonečna věnují domácím pracím a současně jsou s danou situací krajně nespokojeny. Na druhé straně jsou matky, které se velmi brzy vracejí zpět do zaměstnání, ale současně se ve volných chvílích svým dětem věnují maximálně a intenzivně. Za krkavčí matku tedy nelze považovat ženu, která na rodičovské dovolené dlouho nevydrží a musí se realizovat i jiným způsobem. **Spokojená matka znamená spokojené dítě** a opačně – frustrovaná matka pravděpodobně přenesou svou nespokojenost i na dítě. Dítě, které bude se svou šťastnou mámou trávit ve všední dny jen odpoledne a večer, bude s velkou pravděpodobností o mnoho spokojenější než dítě, které se svou otrávenou a nespokojenou matkou bude trávit celé dny (Marksová-Tominová, 2009).

„Každá žena – stejně jako každý muž – představuje naprosto jedinečnou osobnost s jedinečnými schopnostmi a zájmy. Tyto vlastnosti zůstávají stejné i poté, co se žena stane matkou. Každá sice bude chtít pro sebe i pro dítě to nejlepší, ale představy o tom, co „to nejlepší“ znamená, se budou u každé velmi lišit“ (Marksová-Tominová, 2009, s. 83). Důležitou roli sehrává rovněž prostředí, do kterého se dítě narodilo a vyrůstá v něm. Nikdo tedy nemá žádné právo, aby odsuzoval druhého jen za to, že výchova daného rodiče a jeho péče o dítě neodpovídá přesně tomu, co dělá většina ostatních rodičů (Marksová-Tominová, 2009).

Je zcela v pořádku, najde-li žena uspokojení v pečování o dítě. Stejně v pořádku je také to, když žena hledá i něco navíc. Vše je otázkou volby a také osobního postoje. Za

krkavčí matku lze označit ženu, jejíž dítě opravdu nějakým způsobem reálně trpí. Krkavčí matkou rozhodně není žena, které kromě péče o dítě zvládne i něco dalšího – kupříkladu zaměstnání (Marksová-Tominová, 2009).

3.6 Pracovně-právní podmínky pro rodiče a flexibilní formy práce

Návrat do zaměstnání je ovlivňován mnoha faktory, jak ze strany zaměstnavatele, tak i postojem rodiče samotného či jeho rodiny. Každá rodina si automaticky zavádí do každodenního života určité stereotypy, které každá změna narušuje. Za velkou změnu lze považovat právě nástup do zaměstnání. Vedle nutnosti sladit péči o dítě a chod domácnosti za pomoci partnera je velmi důležitá domluva se zaměstnavatelem. Důležitá bude jeho ochota, možnosti, zaměření. Existují firmy, které svým zaměstnancům umožňují sladit rodinu a práci. Osvícení zaměstnavatelé si zcela uvědomují, že **prorodičovský přístup** je cestou k vysoké loajalitě rodičů v roli zaměstnanců. Firma, která nehledí pouze na zisk, se automaticky chová ke svým zaměstnancům lidsky, projevuje současně zájem o jejich osobu, nezajímají ji pouze výstupy jejich práce a pracovní výkon. Organizace ovšem nemusí žádná opatření aktivně provádět. Rodič si v tomto případě na pomoc musí vzít příslušné pasáže zákona. Zaměstnavatel vždy musí respektovat, že rodiče na mateřské či na rodičovské dovolené jsou stále v pracovním vztahu ke svému zaměstnavateli. Zákoník práce jim poskytuje ochranu před některými způsoby propuštění viz. § 53 odst. 1) d) a § 55 odst. 2). Platí to i opačně - zaměstnanci musí respektovat, že po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené zůstávají stále zaměstnanci v pracovněprávním vztahu ke svému zaměstnavateli (Rydvalová, Junová, 2011).

Zaměstnavatel, který aktivně uplatňuje v praxi zásady **prorodinné politiky**, si sám tímto přístupem zvyšuje svůj punc na trhu práce. Současně takto může zaměstnavatel získat opravdu kvalitní zaměstnance, neboť jim nabídne nejen finanční benefity. Jak lze poznat zaměstnavatele, který prosazuje **prorodinná opatření**? Zaměstnavatel zůstává v kontaktu s rodiči, kteří aktuálně pobývají na mateřské či rodičovské dovolené, předchází diskriminaci na základě pohlaví, dbá na možnost vzdělávání dostupného ve stejné míře pro zaměstnankyně i zaměstnance, mimo jiné nabízí i možnosti alternativních úvazků (Rydvalová, Junová, 2011).

Pro oblast sladřování pracovního a rodinného řivota mohou v praxi vyuřivat zaměšnavatelé **konkrétní nástroje**, které sladřování napomohou. Od zřizování a budování firemních školek až po vyuřití flexibilních pracovních úvazků. Zaměšnavatelé rovněž musí respektovat nařizení Zákoníku práce (ZP) (ZP, ř 241 odst. 2 zák. ř. 262/2006 Sb.) a zaměšnavanci pečujícím u dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměšnavankyni v případě jejich řádosti vždy vyhoví, pokud požadují **kratší pracovní dobu** nebo jinou vhodnou **úpravu týdenní pracovní doby**, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody (Skála, 2012).

3.7 Aktivity mimo zaměšnavání

Existuje řešení pro rodiče, kteří nechtějí dřívě než za tři roky nastoupit do zaměšnavání, o řádnu placenu práci nemají zájem, ale současně by se rádi zaobírali i jinými aktivitami než je péče o dítě? Pro zachování duševního zdraví je dobré mít svůj koníček ři si najít aktivitu, která rodiče donutí čas od času opustit rodinu. Pokud nemůže rodič odejít za aktivitou sám, je nutné vyrazit i s dětmi. Kde a jak se mohou rodiče uplatnit (Marksová-Tominová, 2009)?

- **Neziskové organizace, dobrovolná práce** – umožní zapojit se do užitečných činností. Výběr je bohatý, je třeba však vzít na vědomí, že za práci dobrovolníci nedostávají plat ři finanční odměnu. Ovšem práce dobrovolníka může zaujmout budoucího zaměšnavatele a napomoci získat v budoucnu i placené pracovní místo. Věnovat se lze oblasti sociálních služeb, lidských práv, ochraně řivotního prostředí, kultuře, sportu, právům zvířat apod.
- **Založení vlastní organizace** – další možností je založit občanské sdružení jako nejjednodušší formu neziskové organizace, obecně prospěšnou společnost, nadační fond, nadaci.
- **Pěstounská a hostitelská péče** – lze zvolit dobrovolnictví v kojeneckém ústavu a nestátních zařizeních pro děti. Pěstounská péče představuje dnes možnost stát se profesionálním pěstounem za mzdu.
- **Rodinná, mateřská ři jiná centra** – v centru se rodiče seznámí s dalšími rodiči a mohou se současně podílet na přípravě akcí pro děti, případně v rámci centra vést kroužek pro děti.

- **Studium** – se nabízí jako ideální varianta pro rodiče s jedním dítětem, které není hyperaktivní. Rodič si v průběhu RD doplní vzdělání či začne studovat zcela odlišný obor pro rozšíření kvalifikace.
- **Politika** – nemusí jít nutně o to, aby se rodič stal členem některé politické strany. Aktivně lze do politiky vstoupit tak, že se účastní jednání na radnici, organizuje petici apod. (Marksová-Tominová, 2009).

Podobně se může zachovat rodič, který na trhu práce přechodně neobstojí a práci po ukončení rodičovské dovolené nesežene. I nyní se nabízejí různé možnosti - pomáhat jako dobrovolník, vzdělávat se, pokoušet se o kontakty s pracovním prostředím formou konferencí. Další příležitostí jsou setkávání v rámci seberozvojových kursů. Rodiče mají možnost si své místo aktivně vytvořit, ať se jedná o drobné podnikání či založení ziskové nebo neziskové organizace. A co zůstat doma a zajistit chod domácnosti k pohodě celé rodiny? Ani tuto variantu nelze ztracovat, pokud vychází z představ ženy či muže a oba partneři s ní souhlasí. I bez pracovního uplatnění je možné najít životní spokojenost (Rydvalová, Junová, 2011).

3.8 Rodinná politika v regionech

Řešení rodinné politiky se jako nejefektivnější, z hlediska dostupnosti informací a zdrojů, jeví na nejnižší možné úrovni, tedy na úrovni místních samospráv (regionů). V ČR se jedná o kraje a obce. Hovoříme o rodinné politice na regionální a lokální úrovni (Skála, 2012).

„Realizaci rodinné politiky v regionech předpokládá i **Národní koncepce rodinné politiky** formulovaná MPSV, která pro úroveň krajů a obcí uvádí cíl: **vytvořit na úrovni krajů a obcí atmosféru příznivou rodině**. V této souvislosti národní koncepce zmiňuje komunitní plánování, dotační podporu a poskytování metodických podkladů“ (Skála, 2012, s.27) Důležitost místních sociálních kapacit, mohou-li se opřít o odpovídající vybavenost pro realizování rodinné politiky v regionech, vyzdvihují také vědecké výzkumy. Místní komunita dokáže nejefektivněji snižovat stres a příznivěji reagovat na změny podmínek k životu (Skála, 2012).

MPSV ustanovuje cíle regionální politiky tak, aby napomáhaly vytvářet příznivé podmínky pro vznik a fungování rodin. Tomu napomáhá souhrn provázaných opatření, která zahrnují nejen finanční podporu rodin, ale především podporu služeb pro rodiny, dostupné bydlení, pořádání vzdělávacích, kulturních aktivit, budování vhodné infrastruktury (Skála, 2012).

„Kraje a obce se při svých aktivitách musí řídit zákonnými povinnostmi a pravomocemi, neboť v rámci našeho ústavního zřízení mohou veřejné instituce vykonávat pouze ty činnosti, kterými jsou zákonným předpisem pověřeny“ (Skála, 2012, s. 27). Pravomoci krajů a obcí jsou jednoznačně stanoveny zákony, především zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích. Platné zákony dávají krajům i obcím v rámci rodinné a politiky značnou svobodou a možností vlastních intervenčních opatření pro její utváření a uvádění do praxe (Skála, 2012).

Kraje a obce jsou dle zákona povinny pečovat o potřeby svých občanů a podporovat jejich potřeby týkající se pracovního i rodinného života. „Dle § 109 odst. 2 zákona o obcích může být v rámci obecního úřadu zřízen odbor či oddělení rodinné politiky, dle odst. 1 § 117 může zastupitelstvo obce zřídit jako svůj iniciativní a kontrolní orgán výbor pro rodinu a dle odst. 1 § 122 může být zřízena trvale jako iniciativní a poradní orgán rady, respektive dle odst. 2 § 99 starosty, komise pro rodinu“ (Černá, Machalová, Cejpek, 2013, s. 21).

Podobně může postupovat kraj a v rámci krajských úřadů zřizovat odbory či oddělení rodinné politiky a zřizovat iniciativní a kontrolní orgán formou výboru pro rodinu či rada kraje může zřídit komisi pro rodinu. Legislativní možnosti však v praxi nejsou využívány a tyto orgány se v ČR bohužel prakticky nezřizují. Neexistence vlastních regionálních koncepcí rodinné politiky je důsledkem jejich absence. Strategické dokumenty, které se zabývají výhradně řešením rodinné politiky na svém území, má zpracováno pouze několik krajů – mezi nimi je rovněž kraj Vysočina (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

„Hlavním cílem regionální rodinné politiky je vytvořit na úrovni obcí a krajů prostředí přátelské rodině, to znamená utvořit příznivé podmínky pro vznik a fungování rodin, podporovat prorodinnou atmosféru s ohledem na místní a oblastní podmínky, podporovat autonomní schopnost rodin při výkonu jejich funkcí, usilovat o zapojení a spolupráci všech místních aktérů, zabezpečovat informovanost občanů o aktivitách

a přijatých opatřeních rodinné politiky a vytvářet podmínky k různorodé podpoře rodin v jejich rozličných vývojových fázích“ (Černá, Machalová, Cejpek, 2013, s. 22). Komplexní regionální rodinná politika by měla zohledňovat **specifika rodin**, a přednostně se zaměřovat na ty rodiny, které se s řešením problémů a potížemi každodenního života nedokáží vyrovnat samy (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Regionální rodinná politika se prioritně zaměřuje především na podporu pracovního a rodinného života a podporu rovných příležitostí žen a mužů. Mezi důležité oblasti podpory patří rovněž podpora zkvalitňování rodinných vztahů, včetně posilování rodičovských kompetencí. Podmínkou úspěšného rozvoje regionální politiky je **monitoring situace rodin v regionu**. Prostřednictvím mapování situace může být věková struktura obyvatelstva, počet porodů, dostupnost vzdělávacích zařízení, kvalita dopravní infrastruktury a další faktory. Pozornost bývá zaměřena na cílové skupiny, do kterých mimo jiné náleží rovněž: rodiny s dětmi do 6 let, pěstounské rodiny, neúplné rodiny, těhotné ženy, senioři. Rozbor zjištěného stavu je základním ukazatelem pro budoucí vývoj prorodinné politiky. Současně se tato zjištění stávají podkladem pro vypracování zprávy o stavu a potřebách rodin v regionu. Zpráva je podmínkou pro vytvoření vlastní **regionální koncepce rodinné politiky**. Koncepční dokument musí obsahovat **konkrétní termínovaná opatření a aktivity**. Koncepce je projednána a schválena nejvyšším orgánem, což je zastupitelstvo obce, respektive kraje (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Realizace rodinné politiky představuje uvedení vytvořeného a schváleného dokumentu v život jeho aplikací v praxi. **Evaluace** plnění koncepce rodinné politiky je **poslední fází tvorby prorodinné politiky**. Následný **monitoring** napomáhá odhalit, zda jsou přijatá opatření a aktivity realizovány a plněny. Propagace a informovanost v rámci obce či kraje bývá zajišťována především prostřednictvím dostupných regionálních sdělovacích prostředků, internetových stránek, formou brožur, letáků a prospektů (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Na realizaci rodinné politiky na úrovni obcí a krajů se podílejí nestátní neziskové organizace a jiné právnické či fyzické osoby, které se zabývají problematikou rodin. Těmto organizacím je ze strany krajů a obcí poskytována systematická finanční podpora z obecních a krajských rozpočtů (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

„Do jaké míry a jakým způsobem pak konkrétní kraj nebo obec na svém území bude rodinnou politiku uplatňovat je tak plně v jeho/její kompetenci a tomu odpovídá i poměrně vysoká různorodost v této oblasti v ČR“ (Skála, 2012, s. 28).

Rodinná politika v kraji Vysočina

Regionální politika napomáhá rozpracovat základní směr i rámec regionální politiky státu. Kraj, který se k rodinné politice staví otevřeně, je charakterizován základními znaky, kdy rodiny a **děti jsou stavěny do popředí**, různé dílčí oblasti jsou spojeny v životním prostoru obce/kraje, kraje mají rodinnou politiku ukotvenou v různých strategických dokumentech. Jasným důkazem o prorodinných opatřeních jsou tzv. **příklady dobré praxe**. Kraj Vysočina má na svém úřadu zřízeny bezbariérové vstupy. V budově se nacházejí místa vyhrazená pro kočárky, dětské/hrací koutky, místa pro kojící matky, přebalovací pulty či odpočinkové zóny. Krajský úřad nabízí rovněž zavedené aktivity jako možnost bezplatného přístupu na internet, možnost účastnit se tematických akcí pro rodiče s dětmi, přednostně jsou odbavováni rodiče s dětmi/kočárky, těhotné ženy a občané se zdravotním postižením (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Kraj Vysočina provádí **reprezentativní výzkumy**, které se zaměřují na zjišťování názorů veřejnosti na rodinnou politiku kraje. Důležitost kraje jako **nositele rodinného klimatu** je vnímána obyvateli kraje různě. Většina obyvatel kraje Vysočina se však shoduje, že by měla být podpora kraje pro oblast rodinné politiky systematická s dlouhodobějším plánem a výhledem. „Podpora rodin (prostřednictvím ucelené rodinné politiky jako takové) není v současné době výslovně zakotvena v žádném z existujících strategických dokumentů Kraje Vysočina. Jsou však koncepčně rozpracována témata, která s rodinou souvisejí“ (Koncepte rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012 - 2016, s. 15).

Rodinná politika se v dokumentech Kraje Vysočina objevuje v „Koncepti rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012 - 2016“, ve „Střednědobém plánu rozvoje sociálních služeb“, v „Deklaraci Projektu Zdravý Kraj Vysočina“, v „Koncepčním dokumentu Program Zdraví 21 pro období 2008-2015“, ve „Strategii udržitelného rozvoje nestátních neziskových organizací v Kraji Vysočina 2010-2015“, v „Protikorupční strategii kraje Vysočina“ – podkapitola princip rovnosti. Současně Kraj Vysočina realizuje projekty zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života.

Mezi tyto projekty patří: **Rodinné pasy** (napomáhají k dosažení rovnosti v přístupu rodin s dětmi k zajištění materiálních, kulturních a volnočasových potřeb rodin), dále se jedná o projekt „**Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje**“ (projekt má posílit prorodinné prostředí v Kraji Vysočina a zajistit dlouhodobě udržitelný systém cílených opatření na rodiny v obtížné situaci), dalším je projekt „**Žijeme a pracujeme na Vysočině**“ (projekt zavádí prorodinná opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina). Zajímavým počinem jsou **Senior pasy** (napomáhají k dosažení rovnosti v přístupu seniorů k zajištění materiálních, kulturních a volnočasových potřeb seniorů). Na rodiny s dětmi do 6 let se zaměřuje projekt „**Harmonizace při opatrování dítěte**“ (projekt mapuje a nabízí rodinám alternativní možnosti péče o děti). Aktivity obcí a měst jsou podporovány z rozpočtu Kraje Vysočina – ze samostatného účelového rozvojového fondu s názvem **Fond Vysočiny**. Pro seniory z Vysočiny Kraj Vysočina realizuje **Univerzitu třetího věku** umožňující jejich vzdělávání (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Cíle rodinné politiky v Kraji Vysočina jsou odvozeny od myšlenkového konceptu: „Děti by neměly být vnímány jako handicap pro úspěšný život. Prorodinná opatření by též měla směřovat k dlouhodobě udržitelnému sladění pracovního a rodinného života, a to i s ohledem na rodiny, kde se o dítě stará pouze jeden z rodičů“ (Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012 - 2016, s. 20). Koncepce rodinné politiky se ve svých opatřeních zaobírá i opatřeními usnadňujícími péči o (pra)rodiče, kteří následně v pokročilém věku mohou vyžadovat zvláštní péči a starostlivost ze strany dětí (Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012 - 2016).

S koncepcí rodinné politiky kraje Vysočina je úzce svázáno i město Třebíč, které se stalo spolupartnerem projektu „**Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje**“. Zapojením města Třebíče do tohoto projektu bylo současně impulsem pro vytvoření „Programu prorodinné politiky města Třebíče na roky 2012 - 2015“. Město Třebíč lze považovat za příklad dobré praxe.

Aktivity na podporu rodiny v Třebíči

Město Třebíč je situováno v jihovýchodní části Kraje Vysočina. Po Jihlavě je druhým největším městem regionu. Třebíč má zpracovaný strategický dokument pod názvem: „Program prorodinné politiky města Třebíče“. Ten napomáhá systematické

podpoře rodiny formou vzájemně propojených opatření, která se týkají různých oblastí života rodiny. Program poskytuje podporu na vytváření podmínek pro podporování rodin, popularizuje téma rodinné politiky a předává příklady dobré praxe (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

Dokument je členěn na oblast podpory, cíl, popis a návrh jednotlivých opatření. Projekty z tohoto dokumentu jsou často provázány i s dalšími oblastmi – školstvím, bydlením, sociální oblastí, volnočasovými aktivitami, dopravou, zdravotnictvím, bezpečností. „**Program prorodinné politiky města Třebíče**“ je dělen do **pěti oblastí podpory** (Černá, Machalová, Cejpek, 2013):

- Oblast podpory 1: Podpora vytváření příhodných socioekonomických podmínek rodiny
- Oblast podpory 2: Podpora sladování pracovního a rodinného života
- Oblast podpory 3: Podpora služeb pro rodiny
- Oblast podpory 4: Podpora prostředí přátelského rodině
- Oblast podpory 5: Podpora bezpečného prostředí pro rodiny.

Agentura Sociotrendy provedla v lednu až dubnu 2011 v Třebíči výzkum. Získaná data pomohla k vytvoření „**Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb v Třebíči 2012 - 2016**“. Jednou z priorit je „Podpora rodin s dětmi a podpora osob a skupin sociálně ohrožených“. Na základě střednědobého plánu byly vytvořeny další důležité dokumenty: „Akční plán rozvoje sociálních služeb v Třebíči na rok 2012“ a „Akční plán rozvoje sociálních služeb v Třebíči na rok 2013“. Akční plány rozpracovávají aktivity, které mají organizace naplánované pro příslušný kalendářní rok (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

„Město Třebíč je již od roku 1996 členem **Národní sítě Zdravých měst**, naplňování kritérií Zdravého města se Třebíč věnuje řadu let. Město obsadilo v roce 2010 ve své kategorii 3. místo v soutěži *Obec přátelská rodině*“ (Skála 2012, s. 52). Město díky své dotační politice přispívá k podpoře prorodinného klimatu. Současně trebičská radnice podporuje sladění pracovního a rodinného života ve městě. Mezi příklady dobré praxe lze uvést: podporu činnosti místního mateřského centra, zbudování Family Pointu, který se nachází v budově městského úřadu, podporu projektů na posílení rodinné pospolitosti v rámci grantového programu Zdravého města Třebíče: *Rodina a zdraví* (Skála, 2012).

Město Třebíč by si rádo udrželo titul „Město přátelské rodině“ i do budoucna a nadále rozvíjelo rodinnou politiku na podporu rodiny v tom nejširším slova smyslu.

Podpora tedy zahrnuje všechny generace od mladých rodin s malými dětmi, přes středněgenerační rodiny s mladými lidmi až po rodiny seniorů. Podpora se vztahuje rovněž na rodiny, které pečují o handicapované (Skála, 2012).

Město nabízí bohatou **infrastrukturu pro podporu prarodinných opatření** v Třebíči. Město zřizuje 12 mateřských a 7 základních škol, denní rehabilitační stacionář pro tělesně a mentálně postižené děti a mládež, 4 domy s pečovatelskou službou, 65 bezpečných dětských hřišť s herními prvky a další. Rada města na základě doporučení sociální komise přiděluje byty, kdy upřednostňuje rodiny s dětmi v tíživé sociální situaci. V rámci organizování městské hromadné dopravy byly naplněny požadavky na přepravu kočárků, invalidních osob. Obě budovy městského úřadu jsou bezbariérové, stejně jako WC. Současně město Třebíč zdarma poskytuje vlastní prostory pro činnost neziskových organizací, které svou činností podporují prarodinné a sociální služby. Tyto organizace hradí pouze své provozní náklady. Město Třebíč je právem označováno za **město přátelské rodině** (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

V rámci projektu Zdravé město Třebíč (PZM) jsou podporovány různé rodinné aktivity. Daný projekt Třebíč realizuje již 16 let a současně je členem Národní sítě Zdravých měst a realizátorem Místní agendy 21. Cílem a hlavním smyslem těchto aktivit je co nejširší zapojení veřejnosti do dění ve městě a současně i podpora kvalitního života všech věkových skupin. Město Třebíč prostřednictvím Grantového systému Zdravého města Třebíče nabízí možnost neziskovému sektoru získat finanční podporu pro aktivity, které v oblasti podpory zdraví a rodin uskutečňuje a nabízí veřejnosti. Na projekty nekomerčního charakteru v roce 2013 vyčlenilo město Třebíč v 7 grantových projektech více než 3 miliony Kč. Grantové programy jsou zaměřeny na kulturní a volnočasové aktivity, životní prostředí a prevenci kriminality. Prarodinné aktivity podporuje **program Rodina a zdraví**. Projekt Zdravé město Třebíč nabízí občanům města **kampaně, akce a aktivity** zaměřené na rodinu např.: Národní týden manželství, Světový den bez tabáku, síť nekuřáckých restaurací a kaváren přátelských rodině, Den seniorů, Dny zdraví, Prarodiče čtou dětem, Bruslíme se Zdravým městem, Den Země a další. V rámci projektu jsou rovněž pořádána veřejná setkání vedení města a občanů města: **Fórum Zdravého města**, kde občané s vedením města mohou **definovat deset největších problémů města**. K realizaci rodinné politiky napomáhají i příspěvkové organizace města – mateřské a základní školy, městská knihovna i městské kulturní středisko. Město Třebíč je nově

realizátorem projektu „**Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči**“. Centrum si klade za cíl mimo jiné i vybudování týmu, který napomůže kupříkladu vytvoření metodiky práce na dálku, vytvoření softwaru a webového portálu pro podporu práce na dálku, prezentace dobré praxe. Cílovou skupinou jsou především rodiče po rodičovské dovolené. Město se prostřednictvím projektu snaží reagovat na rostoucí nezaměstnanost v regionu a tento problém aktivně řešit i ve skupině rodičů vracející se na trh práce po rodičovské dovolené (Černá, Machalová, Cejpek, 2013).

4. Vlastní práce

4.1 Analýza vybraných dokumentů Města Třebíče

Při hledání odpovědí na výzkumné otázky byla použita metoda analýzy vybraných dokumentů města Třebíče, které se zabývají podporou prorodinné politiky a sociálních služeb zaměřených na rodiny, děti a mládež. V návaznosti na tuto analýzu proběhl sběr dat formou interview se zaměstnanci vybraných institucí (koordinátkou PZM a MA21 a koordinátorem komunitního a rodinného plánování v Třebíči). Analýzu dokumentů lze využít jako standardní aktivitu v rámci kvalitativního výzkumu. Díky rozmanitosti dokumentů se otevírá cesta k získání informací, které by se jinak nepodařilo získat. Současně data nejsou vystavena případnému zkreslení, což může nastat při získávání informací formou pozorování, měření apod. Subjektivita výzkumníka se sice projeví při výběru dokumentů, nikoliv však již při analýze informací a dat, které jsou v dokumentech obsaženy (Hendl, 2008).

Hlavní výzkumná otázka stanovená pro analýzu dokumentů zněla: Napomáhá město Třebíč formou vlastní prorodinné politiky sladování pracovního a rodinného života rodinám ve městě (jaké formy podpory volí, jsou formy podpory dostatečně účinné a efektivní)?

Jako materiály vhodné k analýze byly vybrány oficiální dokumenty Města Třebíče, které prošly schvalovacím procesem a řeší problematiku prorodinné politiky a sociálních služeb. Byl analyzován obsah dokumentů, které byly zpracovány na základě demografických údajů představiteli a zaměstnanci Města Třebíče zodpovědnými za danou oblast. Dokumenty byly získány z oficiálních webových stránek města Třebíče. Do analýzy dokumentů byly vybrány tyto dokumenty:

- **„Program prorodinné politiky města Třebíče na roky 2013 - 2015“ (aktualizace pro rok 2014)**
- **„Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb v Třebíči 2012 - 2016“**
- **„Plán zdraví a kvality života 2012 - 2013“ (navazuje na Fórum Zdravého města z 13. 11. 2012)**

4.2 Analýza dokumentu: „Program prorodinné politiky města Třebíče na roky 2013 - 2015“

Stěžejním cílem dokumentu bylo vytvořit na obecné úrovni města prostředí, které je příznivé rodině a současně podpořit systémový přístup k opatřením regionální rodinné politiky. Na vytvoření a tvorbě dokumentu se podíleli odborníci na danou problematiku – zaměstnanci vybraných odborů Města Třebíče, dotčené příspěvkové organizace města, obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení. Problematika prorodinné politiky byla projednávána v rámci pracovních skupin komunitního plánování sociálních služeb v Třebíči, komisí pro sociálně-právní ochranu dětí, komisí Rady města Třebíče či v rámci Fóra zdravého města a Místní agendy 21 a dalšími spolupracujícími partnery. Program byl zpracován v souladu s „Koncepcí rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012 – 2016“ a dalšími strategickými plány města, které se problematiky rodinné politiky dotýkají. Program by měl napomáhat vytvářet v Třebíči systém vzájemně propojených opatření prorodinné politiky, jejichž cílem je vytváření příznivých podmínek pro fungování rodiny ve všech jejích formách. Základní cíle podpory rodin kladou důraz na realizaci aktivit rodinného charakteru, rozšiřování komunitního plánování, do kterého jsou zahrnuty i služby pro rodinu. Obce by mimo jiné měly napomáhat řešit problémy, které se dotýkají možnosti slučitelnosti profesních a rodinných rolí svých obyvatel.

Program se jednoznačně hlásí k tomu, že dítě by nemělo být vnímáno jako překážka pro úspěšný život. Prorodinná opatření by měla napomáhat k dlouhodobě udržitelnému sladění pracovního a rodinného života. Účinnost opatření na podporu rodinné politiky zvyšuje **analýza současné situace ve městě**, která sleduje např. vývoj počtu obyvatel, počet mužů a žen ve městě, věkovou strukturu obyvatelstva města Třebíče dle věkových skupin, index stáří pro město Třebíč ve sledovaném období a celkový přírůstek obyvatel ve městě Třebíči.

Systematická podpora rodin je definována v **Návrhové části** programu. Tato část vymezuje oblast podpory, cíl, popis a návrh jednotlivých opatření. Program řeší pět oblastí podpory:

- **Oblast podpory 1: Podpora vytváření příhodných socio-ekonomických podmínek pro rodiny** – jedná se především o koordinaci realizace rodinné politiky ve městě Třebíči, současně se tato oblast zabývá podporou veškerých vnějších podmínek života rodin.

Cílem je vytvoření nabídky takových forem, rozsahu pomoci a podpory rodinám, která podporuje jejich soudržnost, ale současně respektuje její autonomii. Mezi aktivity v oblasti této podpory lze např. zahrnout: podporu prarodinných aktivit v rámci Grantového systému Zdravého města Třebíče, zabezpečení provozu Family Pointu apod.

- **Oblast podpory 2: Podpora sladování pracovního a rodinného života** – zahrnuje především podporu aktérů trhu práce (zaměstnavatelů i zaměstnanců), kdy by pro rodiče měly být vytvořeny vyvážené podmínky pro realizaci svobodné volby jejich zapojení na trhu práce. Současně tito pracující rodiče přispívají k pohledu na rodinu a profesní sféru jako na dva zcela rovnocenné zdroje společenské prosperity. Město Třebíč se stává v roli zaměstnavatele příkladem dobré praxe a zohledňuje zájmy svých zaměstnanců/zaměstnankyň jako rodičů. Prarodinná opatření v oblasti personální politiky města jsou současně uplatňovány i u jeho příspěvkových organizací. V praxi se jedná především o zavádění flexibilních pracovních úvazků, alternativních forem zaměstnání a školení zaměstnanců. Dále jsou zahrnuta i opatření na podporu motivující k sebevzdělávání, ke schopnosti sebe prezentace na trhu práce, k respektu vůči zájmům zaměstnavatelů. Tato opatření napomáhají zvládnout rodičům opětovný návrat na trh práce. Cílem podpory je umožnění sladění pracovního a rodinného života, aniž by rodiče museli volit mezi rodičovstvím nebo profesní kariérou. Mezi aktivity v oblasti podpory patří: zavádění prarodinných opatření na městském úřadu, zajištění fungování „Koordinačního centra práce na dálku“ (poradenství v oblasti práce na dálku formou konzultací osobních, telefonických i s využitím komunikačních technologií, např. Skype, webový portál nabízí informace o projektových aktivitách a mapu firem, které flexibilní úvazky využívají, zdarma je ke stažení software pro podporu práce na dálku), partnerství města Třebíče v projektu Kraje Vysočiny „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“ apod.
- **Oblast podpory 3: Podpora služeb pro rodiny** – nabídka služeb napomáhá doplnit základní rodinnou péči, kterou si rodina zajišťuje vlastními silami. Jedná se např. o služby určené k rozvoji partnerských vztahů a rodičovských kompetencí, o služby, které doplňují institucionální a neinstitucionální péči o děti a další.

Cílem podpory je podporovat služby, které napomáhají plnění funkcí rodiny, aniž by byla dotčena její autonomie. Aktivity zahrnují: podporu služeb pro rodiny zaměřených na prohlubování rodičovských kompetencí, podporu aktivit mateřských a rodinných center apod.

- **Oblast podpory 4: Podpora prostředí přátelského rodině** – jedná se o mediální agendu spojenou s již realizovanými či připravovanými opatřeními z oblasti prorodinné politiky. Oblast zahrnuje současně výměnu informací a setkávání formou kulatých stolů za účelem vytváření podmínek pro součinnost obcí a firem atd. Cílem je podporovat informovanost médií a veřejnosti o všech aktivitách města Třebíče a dalších subjektů, které se podílejí na aktivitách na podporu rodiny. Mezi aktivity v této oblasti patří: zveřejňování příkladů dobré praxe, propagace prorodinných hodnot, včetně popularizace rodičovské role a větší angažovanosti mužů v oblasti bezprostřední péče o rodinu, zapojení města Třebíče do soutěže „Obec přátelská rodina“ atd.
- **Oblast podpory 5: Podpora bezpečného prostředí pro rodiny** – jedná se především o podporu služeb, projektů a programů prevence bezpečnostně rizikových jevů a podporu výchovy k občanské odpovědnosti. Cíl podpory napomáhá podporovat veškeré aktivity směřující k prevenci bezpečnostních rizik a současně napomáhá vytvářet bezpečné prostředí pro rodiny. Mezi aktivity patří podpora nízkoprahových zařízení pro děti a mládež, podpora terénních programů pro děti a mládež či organizace školení a seminářů o bezpečnosti dopravy a bezpečnosti ve městě.

Konkrétní opatření s přesným vymezením k jednotlivým aktivitám jsou popsána v **Plánu realizace opatření**. Současně jsou stanoveni zodpovědní realizátoři, finanční náklady, zdroje financování, termíny plnění i indikátory naplnění. Blíže bude analyzována **Oblast 2: „Podporu sladění pracovního a rodinného života“:**

- **Aktivita: Zavádění prorodinných opatření na městském úřadu** – opatření bude naplňováno zachováním možnosti pružné pracovní doby pro zaměstnance úřadu, zavedení možnosti zkrácené pracovní doby a zavedení možnosti práce z domova

pro své zaměstnance. Současně budou moci zaměstnanci využívat sociální fond pro rodiny zaměstnanců. Náklady budou hrazeny formou režijních nákladů a ze sociálního fondu města.

- **Aktivita: Zabezpečení fungování „Koordinačního centra práce na dálku“** – podmínkou je zajištění finančních prostředků na provoz centra a zabezpečení nutného personálního obsazení centra. Současně je třeba zahájit vlastní provoz „Koordinačního centra práce na dálku“ formou denního provozu, pořádání školení, kurzů apod. Finanční náklady jsou stanoveny na 2.650.000 Kč. Zdrojem financování bude rozpočet města a operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).
- **Aktivita: Organizace školení zaměstnavatelů i zaměstnanců k problematice sladování práce a rodiny** – organizace školení vyžaduje zabezpečení finančních prostředků, lektorského obsazení i zabezpečení vlastní organizace na provádění školení zaměstnavatelů i zaměstnanců v problematice sladování práce a rodiny. Režijní a realizační náklady budou hrazeny z rozpočtu města a z prostředků OP LZZ.
- **Aktivita: Podpora posilování společenské odpovědnosti firem a prarodinných opatření** – se zaměřuje na prohlubování komunikace mezi firmami a městem. Současně posiluje vhodnými formami společenskou odpovědnost firem vůči městu Třebíči. Režijní náklady budou hrazeny z rozpočtu města.
- **Aktivita: Partnerství Města Třebíče v projektu Kraje Vysočiny „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“** – v projektu se budou aktivně účastnit zástupci města, při tvorbě rozpočtu bude využito genderové rozpočtování. V rámci kraje Vysočina bude prezentováno město Třebíč. Náklady související s projektem budou hrazeny z prostředků Kraje Vysočina a OP LZZ.

„Program prarodinné politiky města Třebíče na roky 2013 – 2015“ byl schválen na 8. Zasedání Zastupitelstva města Třebíče, konaném dne 13. prosince 2012, usnesením č.35/8/ZM/2012.

Závěr: analýza „Programu prarodinné politiky města Třebíče na roky 2013 - 2015“ potvrdila, že Město Třebíč aktivně svým způsobem plánování rodinné politiky a realizací

aktivit podporuje prorodinnou politiku ve městě, chápe její důležitost pro společnost i lidi ve městě. Do programu jsou zapojeni další spolupracující partneři, čímž je vytvořena dostatečná sociální infrastruktura pro potřeby místních rodin. Podpora je cíleně založena na demografické analýze. Město Třebíč aktivně napomáhá formou své prorodinné politiky sladování pracovního a rodinného života rodinám ve městě. Mezi identifikované problémy v oblasti rodinné politiky města je zahrnuta i problematika slučitelnosti profesních a rodinných rolí. Problematika sladování pracovního a rodinného života je zahrnuta částečně v oblasti podpory 1: „Podpora vytváření příhodných socioekonomických podmínek rodiny“. Zahrnutá podpora nabízí dotace do infrastruktury zohledňující potřeby členů rodin v závislosti na jednotlivých životních fázích. Otázku sladování pracovního a rodinného života řeší systematicky oblast podpory 2: „Podpora sladování pracovního a rodinného života“. V rámci oblasti podpory jsou přesně vymezeny a specifikovány cíle a aktivity, které napomáhají vzájemnému sladování profesního a rodinného života. Dobrým příkladem praxe je sám Městský úřad v Třebíči. Významným počinem je zřízení a provozování „Koordinačního centra práce na dálku“, které nabízí vzdělávání a odbornou pomoc zaměstnancům i zaměstnavatelům. Centrum napomáhá rodičům k aktivnímu návratu do zaměstnání po ukončení RD. Oblast podpory 3: „Podpora služeb pro rodiny“ nabízí mimo jiné i podporu aktivit mateřských a rodinných center, která umožňují alternativní péči o děti do 3 let (např. formou dopoledního hlídání, kroužků pro nejmenší). Centra pořádají také aktivity na podporu zaměstnanosti rodičů na téma „sladování“, hledání nového zaměstnání apod. Lze tedy konstatovat, že Oblast 3 se rovněž částečně zabývá problematikou sladování profese a rodiny formou aktivit, které rodičům při slučování profesního a rodinného života napomáhají. Oblast podpory 4: „Podpora prostředí přátelského rodině“ se problematice sladování práce a rodiny věnuje především v oblasti informovanosti a medializace problematiky „sladování“ v médiích a na veřejnosti. Zveřejňování příkladů dobré praxe či organizace diskusních setkání k problematice sladování práce a rodiny napomáhá vytvoření pozitivního prorodinného klimatu ve společnosti. Oblast podpory 5: „Podpora bezpečného prostředí pro rodiny“ problematiku sladování pracovního a rodinného života neřeší. Plán realizace opatření dokládá, že jednotlivé aktivity jsou dobře zabezpečeny po stránce realizační, jsou vymezeny zdroje financování, termíny plnění a indikátory naplnění. Plně jsou po všech stránkách zajištěny aktivity pro sladování pracovního a rodinného života. Jejich realizace napomáhá procesu

vlastního sladování, rodičům, kteří se vracejí na trh práce, i medializaci problematiky na veřejnosti. Program se věnuje tématu sladování pracovního a rodinného života, kdy tuto problematiku řeší především oblast: 2. V oblasti podpory 1, 3 a 4 je problematika řešena částečně v kontextu s jinými problémy občanů města Třebíče. Město Třebíč má zájem o řešení problematiky sladování pracovního a rodinného života, což prokazatelně dokazuje zřízení „Koordinačního centra práce na dálku“ a aktivní zapojení do projektu: „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“ a mnoho dalších aktivit pro občany města Třebíče.

4.3 Analýza dokumentu: „Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb v Třebíči 2012 – 2016“

„Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb“ stanovuje cíle a priority rozvoje sociálních služeb ve městě Třebíči. Město Třebíč se do procesu aktivního komunitního plánování sociálních služeb zapojilo již v roce 2002. Již v této době začal být připravován dlouhodobý „Komunitní plán sociálních služeb města Třebíče“. První plán byl dokončen v roce 2005. Další významnou změnu přinesl rok 2007, kdy zákon o sociálních službách uložil obcím s rozšířenou působností zákonnou povinnost zajišťovat dostupnost informací o možnostech a způsobech poskytování sociálních služeb na svém území. Povinností se současně stalo i zpracování „Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb“, který zpracovává kraj ve spolupráci s obcemi. Střednědobé plány jsou strategickými dokumenty, které slouží jako doporučující podklad pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie pro investiční a neinvestiční rozvoj poskytovatelů sociálních služeb. To byl hlavní důvod k tomu, aby město Třebíč vytvořilo tento dokument.

Cílovou skupinou, které jsou služby poskytovány, je skupina osob – uživatelů, u kterých lze prokázat vyšší potřebu využití sociálních služeb. Organizační struktura komunitního plánování je utvářena na třech rovinách: **schvalovací, řídicí a odborná**. Schvalovacími orgány jsou Zastupitelstvo města Třebíče a Rada města Třebíče. Řídicím orgánem je Řídicí skupina, jejíž členy jsou odpovědný politik za sociální oblast, vedoucí odboru sociálních věcí Městského úřadu Třebíč, koordinátor komunitního plánování a vedoucí Pracovních skupin.

Pracovní skupiny jsou tvořeny zástupci zadavatele, uživatelů a poskytovatelů služeb. Dle Organizačního řádu a jednacího řádu jsou v Třebíči zřízeny tři **Pracovní skupiny**, kdy zástupci organizací ve 3. pracovní skupině řeší právě problematiku rodiny. Jedná se například o tyto organizace: Diecézní charita Brno, Oblastní charita Třebíč, které v Třebíči provozují Domov pro matky Třebíč, Komunitní centrum Klubíčko Třebíč. Mezi další poskytovatele patří: Středisko rané péče, Poradnu Ruth, Psychocentrum – manželská a rodinná poradna kraje Vysočina, pracoviště Třebíč, Středisko rané péče SPRP Brno, STŘED,o.s. – programy primární prevence, Linka důvěry, Sociální asistence a poradenství a program Šance, Třebíčské centrum o.s., TREMEDIAS o.s. a další.

Organizace poskytují sociálně aktivizační činnosti pro rodiny s dětmi (Třebíčské centrum o.s., Komunitní centrum Klubíčko, STŘED,o.s.), rodinnou mediaci (TREMEDIAS o.s.). Řešením pro akutní krizové situace může být Domov pro matky Třebíč, sociální rehabilitaci rodinám nabízí hned několik organizací (Paprsek naděje – Centrum služeb pro podporu duševního zdraví Třebíč, Šance ve STŘEDu – STŘED, o.s.).

Plán byl zpracován na základě podrobné analýzy **sociodemografického profilu** města Třebíče. Podrobnou analýzu včetně dotazování s respondenty a uživateli sociálních služeb připravila firma „Sociotrendy s.r.o.“ z Olomouce. Plánování respektuje demografickou strukturu obyvatelstva, kde sleduje počet obyvatel dle pohlaví, vývoj počtu obyvatel ve věkových kohortách a věkové složení obyvatel. Analýza dokazuje, že populace Třebíče pozvolna stárne. Tudíž případné investice do rodinného zázemí mohou znamenat podporu rodičovské kapacity. Předpokládá se, že uplatnění této produktivní části populace se v tomto případě projeví efektivnějším působením na pracovním trhu. Výdaje se vrátí zpět formou daňových výnosů. Data poskytují rovněž údaje o vývoji počtu uzavřených sňatků, o počtech rozvodů a sledují vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v Třebíči.

Na základě analýzy poskytovatelů sociálních služeb poskytovaných občanům v Třebíči lze zjistit, že v kategorii: „Děti, mládež, rodina“ bylo poskytnuto 33,3 % služeb z celkového objemu sociálních služeb. Tato kategorie je čtvrtá nejčetnější z devíti sledovaných kategorií. Poskytovány byly mimo jiné tyto služby: sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, raná péče. Třetina poskytovatelů poskytuje služby cílové skupině: „rodina, děti, mládež“. Mezi chybějícími sociálními službami je nejčastěji respondenty uváděna služba: **Podpora samostatného bydlení**. Tato kategorie se může dotýkat především mladých lidí, kteří se chystají založit rodinu.

Mezi další požadované sociální služby, které respondenti v rámci výzkumu uváděli, byly preferovány tyto sociální služby (jedná se o výběr služeb, který souvisí s problematikou sladování pracovního a rodinného života):

- Specifické programy **pro mladé rodiny s dětmi** (např. hlídání dětí, mateřská centra)
- Rozšíření nabídky pro využití **volného času a společenských kontaktů** pro různé skupiny občanů (i během prázdnin – tábory, zájmové díly apod.), kulturní i sportovní akce apod.
- Služby **pro osamělé rodiče s dítětem (dětmi)**, včetně krizových situací (domácí násilí, rozvody apod.)
- Služby **zaměřené na získání zaměstnání a právní poradenství pro maminky na mateřské dovolené**
- Specifické programy **pro rodiny** (např. zvládání krizových či zátěžových situací apod.)
- Služby zaměřené na **poskytování informací a poradenství** pro různé oblasti života (výchova dětí, sociální, právní poradenství apod.)
- Odstranění **technických bariér** – nájezdy pro kočárky ve městě.

Oslovenými respondenty byly z nabídky nových typů sociálních služeb vybírány ty sociální služby, které je nejvíce zaujaly. Respondenti mezi sedm nejvíce preferovaných služeb zařadili mimo jiné i tyto služby: **Rozšíření poradenství pro různé oblasti života, Služby zaměřené na získávání zaměstnání a pracovní poradenství, Rozšíření nabídky pro využití volného času a Specifické programy pro mladé rodiny s dětmi.**

Na tyto typy sociálních služeb by se město Třebíč mělo v budoucnu zaměřit. V desítku nových služeb, o které by měli respondenti zájem, se objevily i specifické programy pro mladé rodiny.

Respondenti, kteří sociální služby již využívali, byli vyzváni k hodnocení služeb. Uvedeno je hodnocení u vybraných služeb, které řeší především cílovou skupinu „rodina, děti a mládež“. Výborné hodnocení (koeficient spokojenosti 1) získala služba „sociálně aktivizační služba pro rodiny s dětmi“. V rozmezí hodnocení 1,08-1,8 byly hodnoceny služby: nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, sociální poradenství, raná péče. V rozmezí 2-2,4 se jednalo o služby mateřského centra.

„Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb v Třebíči“ by měl vycházet z jednotlivých priorit a opatření, zejména však z jednotlivých aktivit, které směřují k jejich naplnění. Na základě analýzy stavu sociálních služeb ve městě Třebíči a dotazování respondentů byly stanoveny základní **priority**. Rodinou a opatřeními směřujícími k podpoře rodin se v oblasti komunitního plánování zabývá Priorita 4: „Podpora rodin s dětmi a podpora osob a skupin ohrožených sociálním vyloučením“. V rámci priority je mimo jiné zařazeno i Opatření 10: „Podpora sladování rodinného a pracovního života“. Na toto opatření jsou vázány aktivity: „Realizace aktivit pro pěstounské rodiny a osvojitele ambulantní a terénní formou“, „Podpora vzdělávacích, terapeutických a sociálně aktivizačních činností“. Tyto sociální služby by měla zajišťovat Oblastní charita Třebíč – Poradna Ruth Třebíč, STŘED,o.s. a Třebíčské centrum o.s.

Komunitní plánování sociálních služeb Třebíč bylo realizováno prostřednictvím projektu: „Tvorba a realizace Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb v Třebíči“ v částce 1 649 970,40 Kč, který probíhal od 1.5.2010 do 30.4.2012. Na tento projekt navázal projekt další: „Implementace a evaluace Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb v Třebíči“, který bude realizován v období od 1.5.2012 do 30.4.2014. Částka na projekt činí 1 121 151,04 Kč. Oba projekty byly mimo jiné zaměřeny na rodinu, děti a mládež. V rámci města Třebíče působí 33 poskytovatelů sociálních služeb, kteří nabízejí občanům služby zaměřené na rodiny (Ambrela - Komunitní centrum pro mládež, Domov pro matky Třebíč, Třebíčské centrum o.s., Komunitní centrum Klubíčko, Středisko rané péče Třebíč, STŘED,o.s. – program Sociální asistence a poradenství a Pět P a další).

Prorodinná opatření v oblasti komunitního plánování napomáhají dlouhodobě udržitelnému sladování pracovního a rodinného života i v rodinách, kde se o dítě stará pouze jeden z rodičů, nebo se členové starají o hendikepovaného, dlouhodobě nemocného nebo nesoběstačného rodinného příslušníka.

Závěr: analýza „Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb v Třebíči 2012 – 2016“ potvrdila, že problematika rodiny se objevuje a řeší i v nabídce sociálních služeb pro občany města Třebíče. Plán reaguje na demografický vývoj ve městě a nabízí různorodé služby pro rodiny.

Primárně však poskytuje služby především rodinám v nepříznivé životní situaci, rodinám, kterým hrozí sociální vyloučení, rodinám s hendikepovanými dětmi, menšinám, dětem ze znevýhodněného socio-kulturního prostředí, např. před nástupem do ZŠ.

Analýza současného programu navrhuje změny, které zahrnují i novou prioritu 4: „Podpora rodin s dětmi a podpora osob ohrožených sociálním vyloučením“, kde Opatření 10: „Podpora sladování pracovního a rodinného života“ přímo souvisí s problematikou sladování profesního a rodinného života. Aktivita stanovené v rámci tohoto Opatření jsou však primárně zaměřeny na cílovou skupinu rodičů - pěstounů.

Pěstouni pracují nově jako profesionálové a stávají se tak placenými pěstouny v roli zaměstnanců. Zvolené aktivity tak naplňují podporu sladování pracovního a rodinného života této skupiny rodičů. Nabízené služby a aktivity se v oblasti sociálních služeb zaměřují na specifickou skupinu rodičů, kterým nabízejí cílené sociální služby, které všichni rodiče univerzálně nevyužijí.

V rámci analýzy Plánu respondenti sami uváděli, že jim scházejí určité typy služeb. Z nabídky prezentovaných služeb vybrali ty, které jsou zaměřeny na získání zaměstnání matek na RD. V rámci nabízených aktivit však již nenalezneme žádné odpovídající služby. V opatření 10 současně není konkrétně řešen požadavek na právní poradenství, hlídání dětí, nabídku aktivit pro děti v době prázdnin, kterou by patrně měli zájem využít pracující rodiče, kteří v době uzavření základních a mateřských škol řeší problém s péčí o děti.

Ačkoliv i ve „Střednědobém plánu rozvoje sociálních služeb v Třebíči 2012 – 2016“ nacházíme zmínku o řešení problematiky sladování profesního a rodinného života, nenalzáme zde již žádné cílené aktivity, které by vedly k naplnění „Opatření“ pro širokou rodičovskou veřejnost. Plán se zaměřuje na specifické skupiny uživatelů sociálních služeb (sociálně vyloučené, zdravotně postižené, seniory). Pro tyto vymezené skupiny uživatelů se jeví nabídka služeb jako dostačující a široká. Respondenty byla nabídka rovněž příznivě hodnocena co do kvality i šíře poskytovaných sociálních služeb. Plán napomáhá řešit problematiku sladování profesního a rodinného života rodinám s určitými specifickými potřebami. Nabízené aktivity ve formě sociálních služeb nejsou určeny rodičovské veřejnosti obecně a v širokém měřítku. Blíže bude problematika poskytování sociálních služeb tzv. „běžným“ rodinám analyzována v rámci neformálního rozhovoru s koordinátorem pro komunitní a rodinné plánování.

4.4 Analýza dokumentu „ Plán zdraví a života 2012 – 2013“

Město Třebíč je od roku 1996 členem asociace Národní sítě zdravých měst ČR.

Zastupitelstvo města přijalo deklaraci Projekt Třebíč – Zdravé město. Jedná se o základní dokument pro aktivity města v mezinárodních programech **Projekt Zdravé město** a **Místní Agenda 21** (PZM a MA 21). Město Třebíč se tímto krokem zavázalo k naplňování mezinárodně uznávaných doporučení EU a OSN v rámci kvality veřejné správy a rozvoje města. Strategický dokument **Strategie udržitelného rozvoje města Třebíče** napomáhá strategickému rozvoji města v kvalitě Agendy 21 s cílem dlouhodobě udržitelného rozvoje města a současně rozvíjí také spolupráci s občany. **Projekt Zdravé město** na regionální úrovni realizuje zásady dokumentů Organizace spojených národů (OSN), Health 21 a Agenda 21. Česká zdravá města reprezentuje na mezinárodní úrovni **Národní síť Zdravých měst ČR**.

Místní Agenda 21 představuje mezinárodní program zavádění zásad udržitelného rozvoje na místní úrovni (města, obce, regiony). Cílem je rozvoj takových procesů, které budou příznivě ovlivňovat kvalitu života obyvatel měst. Sleduje se nejen současná kvalita života obyvatel, ale především život budoucích generací. Všechny procesy probíhají ve spolupráci s veřejností.

Neméně důležité je **Fórum Zdravého města a MA 21**. Jedná se o setkání vedení města s místními občany. Setkání se každoročně opakuje a občané se mohou vyslovit k jakémukoliv problému či oblasti života, která je z pohledu občanů problematická, tíživá a měla by být řešena. Výstupem ze společného setkání je „**Desatero problémů – 10P**“. Tento dokument je následně ověřován formou ankety mezi veřejností a jeho výsledky schvaluje rada města a zastupitelstvo města. V roce 2012 definovali občané problémy v devíti základních oblastech, z nichž se problematiky rodinné politiky dotýkají tyto body:

- **Školství** – zvýšení nedostačující kapacity MŠ
- **Sociální sféra** – chybí sociální bydlení (startovací byty pro mladé).

V reakci na tyto problémy se vyjádřil Městský úřad, Odbor školství a kultury ke zvýšení kapacity MŠ v Třebíči tak, že od 1.9.2013 došlo ke zvýšení současné kapacity MŠ, které zřizuje město Třebíč, o 26 míst. Nově byla otevřena jedna třída MŠ pro 26 dětí jako součást Základní školy Bartuškova, v městské čtvrti Borovina.

Problém s chybějícím sociálním bydlením by měla řešit nová pravidla pro efektivní nakládání s bytovým fondem města účinná od 1.1.2014. Startovací byty budou určeny pro mladé, zaměstnané páry, které nemohou získat bydlení pro založení rodiny.

Městský úřad Třebíč, Odbor sociálních věcí rovněž potvrdil, že přispívá na provoz Azylového domu pro matky s dětmi a Azylového domu po muže.

Zdravé město Třebíč je též poskytovatelem finanční podpory v rámci Grantového systému PZM Třebíč v oblasti: „Rodina a zdraví“. Cílem poskytování finančních příspěvků je podpořit pořádání akcí s rodinným charakterem. Akce mohou pořádat příspěvkové organizace i občanská sdružení. Zdravé město Třebíč je provozovatelem Family Pointu, který byl otevřen již v roce 2011. Pořádá rovněž kampaně a akce pro celé rodiny na podporu duševního i fyzického zdraví.

Závěr: analýza „Plánu zdraví a kvality života 2012 - 2013“ dokázala, že se občané města Třebíče mohou vyjadřovat k problémům, které považují za důležité a podstatné v životě svém i v životě města. Tyto problémy se mohou týkat i oblasti rodinné politiky. Občané vymezili jako problém nedostatečnou kapacitu MŠ a absenci startovacího bydlení pro mladé rodiny. Sami občané nedefinovali jako problém sladování profesního a rodinného života.

Město Třebíč reaguje na podněty občanů, aktivně se k nim vyjadřuje a pracuje s nimi. Občany seznamuje se závěry, které byly učiněny, jaká nápravná opatření byla přijata v daném problému.

PZM se ze své podstaty cíleně na problematiku sladování profesního a rodinného života nezaměřuje. Projekt Zdravé město však napomáhá v praxi podpoře rodinné politiky pořádáním a realizací aktivit na podporu rodin a kampaní cílených na rodiny.

4.5 Neformální rozhovory s vybranými zástupci rodinné politiky

Soubor respondentů pro neformální rozhovory s vybranými zástupci rodinné politiky ve městě Třebíči tvořil koordinátor pro komunitní a rodinné plánování a koordinátorka pro PZM a MA21. Oba jsou pracovníky Města Třebíče, obce s rozšířenou působností v Kraji Vysočina. Vzorek respondentů byl zvolen cíleně, v návaznosti na analýzu dokumentů města Třebíče. Kritériem výběru respondentů byla především znalost problematiky rodinné politiky v Třebíči. Současně bylo třeba udělení souhlasu s uskutečněním rozhovoru a pořízení audiozáznamu s respondenty.

Pro provedení výzkumu byl použit **neformální rozhovor** s respondenty. „Neformální rozhovor se spoléhá na spontánní generování otázek v přirozeném průběhu interakce. Informátor si přitom ani nemusí uvědomit, že jde o explorační rozhovor“ (Hendel, 2008, s. 67). Předností neformálního rozhovoru je především možnost rozhovor individualizovat, reagovat na prostředí a situace. Nevýhodou naopak je větší časová náročnost rozhovoru. Srovnání dat ze získaných rozhovorů je rovněž komplikovanější, protože každý rozhovor se vyznačuje jinou strukturou. Následná analýza vyžaduje více času ze strany výzkumníka.

První rozhovor byl veden s prvním pracovníkem Města Třebíče 17. února 2014 od cca 8:00 hodin, druhý týž den od cca 14:30 hodin. Rozhovory byly realizovány po předchozí domluvě přímo na pracovišti pracovníků. Oslovení respondenti byli předem seznámeni s obsahem, cílem a účelem výzkumu. Celý rozhovor byl pořízen formou audiozáznamu na diktafon. Rozhovor byl veden po provedení analýzy dokumentů města Třebíče a podle předem připraveného základního okruhu témat. Otázky nebyly pokládány v přesném pořadí, reagovaly na předchozí odpovědi respondentů. Získaná audio data byla doslovnou transkripcí převedena do písemné podoby. Tyto přepisy neuvádějí osobní údaje respondentů. Rozhovory probíhaly v časovém rozpětí od 30 do 50 minut.

Hlavním cílem neformálních rozhovorů bylo získat od oslovených pracovníků jejich názor na oblast plánování realizace rodinné politiky v Třebíči s ohledem na problematiku sladování rodinného a profesního života především u rodičů, kteří pobírají rodičovský příspěvek a pečují o děti do 4 let věku. Pro data získaná z rozhovorů s respondenty platí stejná výzkumná otázka: Napomáhá město Třebíč formou vlastní prorodinné politiky sladování pracovního a rodinného života rodinám ve městě? V této části výzkumu bylo postupováno tak, že rozhovor byl veden jako neformální a otázky výzkumníka navazovaly na odpovědi respondenta. Na závěr neformálního rozhovoru bylo provedeno shrnutí názorů respondentů směrem k výzkumné otázce. Přepisy rozhovorů s oběma respondenty jsou vloženy do přílohy diplomové práce.

Respondent A je vysokoškolsky vzdělaný muž, který se oblasti rodinné politiky a komunitního plánování věnuje více než deset roků. Respondent B je vysokoškolsky vzdělaná žena, která na pozici koordinátorky PZM a MA21 pracuje necelých pět roků.

Analýza získaných dat – respondent A - koordinátor pro komunitní a rodinné plánování

Komunitní plánování zahrnuje do svých služeb i nabídku pro rodiny. Cíleně se zaměřuje na rodiny se specifickými problémy. Tzv. „běžná rodina“ není automaticky zahrnuta jako cílový klient sociálních služeb, ale v případě, že se ocitne v obtížné sociální situaci, se rodičům a dětem nabízí široká škála sociálních služeb. Současně jsou rodičům nabízeny služby prostřednictvím organizací, které nemají zaregistrované sociální služby. Tyto organizace poskytují preventivní péči, poradenství, nabízejí prostor pro aktivity rodičů a dětí či aktivity pro děti (např. Třebíčské centrum, Rodinné centrum Damiján). Sociální služby jsou plánovány v souladu s dokumenty rodinné politiky, tudíž lze konstatovat, že aktivity z oblasti poskytování sociálních služeb napomáhají podpoře rodin v Třebíči. Především oblast právního poradenství mohou využít rodiče na mateřské i rodičovské dovolené, a to i v případě otázek zaměstnanosti a vstupu na trh práce. Jednoznačně lze říci, že komunitní plánování napomáhá podpoře rodinné politiky stejně tak, jako výsledná nabídka sociálních služeb, ke které mají rovný přístup všechny rodiny, včetně rodin, kdy jeden z rodičů pobývá na rodičovské dovolené. Nabídka sociálních služeb napomáhá sladování pracovního a rodinného života rodinám ve specifických životních situacích.

Analýza získaných dat – respondent B – koordinátorka PZM a MA 21

Na základě neformálního rozhovoru s koordinátorkou PZM Třebíč a MA21 bylo potvrzeno, že PZM Třebíč napomáhá svými akcemi a kampaněmi realizaci rodinné politiky v Třebíči. Město Třebíč ze svého rozpočtu vyhrazuje dostatek finančních prostředků na pořádání aktivit a kampaní. Nabídka akcí je dostačující, občané jsou o nich informováni na oficiálních webových stránkách Zdravého města Třebíče. PZM Třebíč se cíleně a jednoznačně nezaměřuje na akce na podporu sladování pracovního a rodinného života. Přesto však PZM Třebíč bylo spolurealizátorem vzniku Family Pointu – místa pro rodinu na Městském úřadě Třebíč. Rodiče si tak mohou kulturně odpočinout se svými dětmi při vyřizování záležitostí na úřadě či v centru města. Pokud bych závěr hodně zobecnila a zjednodušila, PZM Třebíč je aktivním realizátorem rodinné politiky města Třebíče a rodinná politika města Třebíče se snaží mimo jiné o řešení problematiky

sladřování rodinného a pracovního řivota, vřetnř skupiny rodiřů, kteří pobývají na MD ři RD.

Na základř analýzy vřech dřive uvedených dokumentů mřsta Třebiř, lze konstatovat, ře v oblasti plánování rodinné politiky mřsto Třebiř postupuje koordinovanř. Plánování probíhá na základř evaluace, bere v řvahu rovnřř socio-demografický vřvoj ve mřřtř. Třebiř se stala partnerem kraje Vysočina v projektu na podporu rovných přileřitostí mužů a řen. Jako jedno z prvních mřřt na Vysočinř Třebiř otevřela a rodiřům nabídla Family Point. Absolutní novinkou je „Koordinační centrum práce na dálku“. Smřrem k vedení mřsta se lidé v současné době v řirřím mřřítku neobracejí s problémy, které se týkají oblasti sladřování pracovní a rodinného řivota (jak vyplynulo z rozhovorů s koordinátory), kromř požadavku na zřizení více míst ve veřejných Mř, což mřsto Třebiř řeřilo přubřřně zřizením dalších tříd Mř, které byly integrovány do Zř. Současně třeřiřská radnice podpořila vznik jedné třídy Mř pro děti mladří 3 let.

5. Výsledky a diskuse

5.1 Polostrukturované rozhovory s vybranými zástupci rodičů

Problém výběru výzkumného vzorku je pro kvalitativní výzkum zásadní. Výběr vzorku se řídil předem stanovenými kritérii, která odpovídala konceptualizaci uskutečněné v části teoretické a stanovenému výzkumnému cíli (Hendel, 2008). Cílem rozhovorů bylo zjistit podrobné informace, které se týkaly výzkumného cíle. V úvahu bylo také nutno vzít, že případné charakteristiky respondentů - rodičů mohou být velmi široké a obsáhlé, protože jejich rodinné, pracovní či socio-demografické podmínky jsou značně rozlišné. Výzkumný vzorek by následně nemohl být výzkumníkem z důvodu své obsáhlosti zpracován, z tohoto důvodu bylo třeba použít záměrný vzorek respondentů, tzv. kritériální vzorkování, kdy výběr všech případů splňuje daná kritéria potřebná k získání kvalitativních dat (Hendel, 2008).

Mezi kritéria pro výběr respondentů byla zahrnuta tato:

- **péče o dítě a věk dítěte** – respondent soustavně pečuje o dítě do 4 let věku, čímž je stavěn do pozice, kdy musí skloubit péči o dítě, rodinu, domácnost a zaměstnání
- **pobírání rodičovského příspěvku** – respondent aktuálně pobírá rodičovský příspěvek, předpokládá se, že je v daný čas pracovní neaktivní, přičemž není vyloučeno, že má aktivní kontakt se svým zaměstnavatelem či dokonce vykonává pracovní aktivitu např. na dohodu o provedení práce. Tím je pro něj významná potřeba sladování profesního a rodinného života, pomoc partnera a rozsah služeb péče o dítě do 4 let věku
- **pohlaví** – mezi respondenty budou rovnoměrně zařazeni muži a ženy, výzkumný vzorek sestavený z obou pohlaví umožní srovnání odpovědí mužů a žen i z pohledu genderových společenských struktur, potažmo bude možno posoudit míru a sílu genderových stereotypů v dnešních manželských či partnerských svazcích
- **manželství a partnerství** – do výzkumného vzorku budou zařazeni rodiče, kteří žijí jak v manželském, tak v partnerském vztahu. Výzkum dá tedy odpověď na to, zda vznikají významné rozdíly u respondentů, pokud žijí

v manželství či partnerství, v oblasti volby harmonizačních strategií pro sladování profese a rodiny

- **dosažené vzdělání** - respondenti byli do výzkumného vzorku záměrně tak, aby úroveň jejich dosaženého vzdělání byla různá, tj. od středního bez maturity po vysokoškolské. Tato různorodost umožní vzít v úvahu faktor dosaženého vzdělání vzhledem k možnosti uplatnění se na trhu práce či jako faktor, který ovlivňuje délku pobytu na MD či RD.

Do skupiny respondentů byli zařazeni rodiče, kdy alespoň jeden aktuálně čerpá rodičovský příspěvek a pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do 4 let věku a druhý je zaměstnán. Do výzkumu byli zahrnuti muži i ženy, kteří žijí v manželském či partnerském svazku s různou úrovní vzdělání. Výzkumné šetření s respondenty – rodiči probíhalo prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru – **rozhovoru pomocí návodu**. Návod k rozhovoru představuje seznam otázek či témat, která se v rámci interview budou řešit. Návod napomáhá tomu, aby během rozhovoru postupně došlo na všechna, pro výzkumníka zajímavá témata. Výzkumník si sám volí pořadí získávání informací, které napomohou řešit výzkumný problém (Hendel, 2008).

Respondenti dali poučený souhlas s účastí na výzkumu, byli rovněž informováni o průběhu a okolnostech výzkumu. Současně byli respondenti požádáni o poskytnutí souhlasu se záznamem rozhovoru pomocí audiotechniky. Dotazovaným byla současně zajištěna anonymita s tím, že jejich identita nebude odhalena nikomu dalšímu. Jména respondentů byla následně změněna. Otázky týkající se soukromí byly vedeny stručně (Hendel, 2008).

Samotný rozhovor s respondenty byl veden dle předem připraveného schématu, kde byly zahrnuty obecné otázky, které postihují základní údaje a charakteristiky o respondentovi. Následovaly úvodní zahajovací otázky, kde se respondenti mohli vyjádřit volně k tématům, která se dotýkají oblasti rodiny/rodičovství, zaměstnání/kariéry, délky pobytu na MD/RD či možnosti, aby na RD pobýval partner. Poté byly pokládány respondentům otázky, které vycházely z předem daných okruhů zaměřujících se na problematiku postavení mužů a žen na trhu práce, dělbu práce a rolí v rodině, péči o dítě a rodičovství, kariéru a rodinu, podporu ze strany zaměstnavatelů směrem k rodičům, finanční podporu ze strany státu směrem k rodičům a na služby péče o děti do 4 let věku.

Vedle hlavní otázky byly vždy respondentům kladeny doplňující otázky, které upřesňovaly a rozvíjely předchozí odpověď respondenta.

Rozhovory byly zachyceny formou zvukového záznamu a následně doslovně přepsány včetně výrazů hovorových, nespisovných. Získaná data byla poté roztržena do okruhů dle obsahu a následně proběhla interpretace získaných dat jako systematické nenumerické organizování dat s cílem najít určitou pravidelnost či opakující se informace od respondentů. Vzhledem k tomu, že kvalitativní data nemají strukturovanou podobu dat, bylo jejich vyhodnocení komplikovanější. Tato skutečnost se projevila i v analýze získaných dat. Interpretace dat byla následně doplňována citacemi z rozhovorů s respondenty (Hendel, 2008).

Rozhovory s respondenty probíhaly v lednu 2014. Do výzkumu se zapojilo celkem 14 respondentů, 7 žen a 7 mužů. Charakteristiky jednotlivých respondentů jsou uvedeny v příloze. Respondenti byli vybíráni a osloveni na základě sociálních kontaktů výzkumníka v mateřské škole, kde pracuje. Rozhovory s jednotlivými respondenty byly prováděny individuálně, bez přítomnosti dalších osob. Komunikačním partnerům bylo pro provádění rozhovoru nabídnuto neutrální místo, byla však respektována i jejich osobní volba (např. dům, byt, kancelář). Průměrný čas rozhovoru byl 50 minut, rozhovory s ženami byly delší a trvaly v průměru 60 minut. Oproti tomu byly rozhovory s muži výrazněji kratší a trvaly v průměru zhruba 40 minut.

Během rozhovorů se ukázalo, že některá témata respondenti dosud ve svém osobním životě neřešili či se nad nimi nezamýšleli. Celé dotazování bylo vedeno neutrálně, čemuž napomáhal neutrální postoj tazatele a neutrální formulace otázek. Důraz byl kladen také na průběh rozhovorů, aby rozvěklé odpovědi dotazovaných, nepodstatné poznámky a komentáře nesnižovaly efektivitu dotazování (Hendel, 2008).

Výsledky analýzy polostrukturovaných rozhovorů s rodiči

Postavení mužů a žen na trhu práce a genderová segmentace trhu práce – ženy

Respondentky z výzkumného vzorku pobývají aktuálně na RD a jsou pracovně neaktivní. Pouze jedna z nich současně pracuje, vrátila se na své původní pracovní místo po 2 letech, rodičovský příspěvek nadále čerpá. Pracujícím či zaměstnaným je vždy jejich partner či

manžel, a to i v případě zaměstnané ženy, kdy jsou pracovně aktivní oba manželé. Ženy se však shodují v tom, že vykonávají zaměstnání, které je baví a těší se zpět do práce. Dvě ženy jsou bez zaměstnání a hledání zaměstnání je čeká. Část žen se věnuje profesím, které by mnozí označili jako profese typické pro ženy. Zaměstnání ve svém životě ženy považují za důležité. Žádná z oslovených žen se na trhu práce zatím osobně nesetkala s diskriminací, což je pozitivní. Všechny respondentky se však jednoznačně vyslovily, že postavení mužů a žen na trhu práce není rovnocenné pro obě skupiny. Muže považují na trhu práce za skupinu privilegovanou, tedy za skupinu, která rychleji a snáze zaměstnání získá a na trhu práce má větší pracovní nabídku.

„Zkušenost s touto problematikou nemám, ale je jisté, že muži častěji získají lepší práci než ženy a je u nich líp finančně ohodnocena. To rozhodně.“ (Lenka)

Současně se ženy domnívají, že mateřství, péče o dítě, případně domácnost může být tím, co zaměstnavatele odradí od toho, aby zaměstnal ženu, u které očekává, že tyto okolnosti mohou způsobit problémy při jejím zaměstnávání – např. nutnost čerpat ošetřování na dítě v případě nemoci. Jako problém uvádí i odchod ženy na MD či RD. Určitou výhodou pro muže dle žen jsou do jisté míry i jejich fyzické předpoklady potřebné především pro manuální práci.

„No, ten problém je asi v tom, že u těch mužů nehrozí, že by šli na mateřskou, mají podstatně více praxe od toho vyučení. Jsou schopni pracovat pro jednu firmu a zvládají i fyzicky náročné práce, anebo třeba, co se týče řídičského průkazu, tak to každá žena řidičák nemá. Takže nemůže obsluhovat různé ty stroje, řídit firemní auta a tak. Určitě mají větší nabídku.“ (Iveta)

Respondentky rovněž předpokládají, že k diskriminaci žen vůči mužům může docházet, pokud se jedná o vedoucí místo, kdy mnohdy dochází k preferenci mužů před ženami bez rozlišování jejich pracovních kvalit.

„Já sama s diskriminací zkušenost nemám, ale připouštím, že existují situace, kdy ženy mohou být diskriminovány ve srovnání s muži. Zvláště bych řekla, že je to častěji ve vedoucích a řídicích pozicích. Zde, podle mého názoru, mají muži větší šanci než ženy stejných kvalit.“ (Klára)

Respondentky se však již jednoznačně neshodují v tom, zda rodičovské povinnosti mohou ovlivnit výkon pracující ženy. Převládá názor, že postoj ženy k práci a k plnění pracovních

povinností je spíše o jejím postoji a vztahu k práci i vlastní zodpovědnosti a o pracovní morálce.

„Toto podle mě není o tom, jestli děti mám nebo nemám, ale jestli mám nebo nemám ráda svoji práci, pokud má žena ráda své zaměstnání, podává stejný výkon jako žena bezdětná.“ (Klára)

Na druhou stranu část dotazovaných uvádí, že rodičovské povinnosti mohou být pro ženu v zaměstnání určitou komplikací, i když primární je její osobní vztah k vykonávané práci.

„Tak určitě si třeba nemůžou dovolit dělat tolik přesčasů, prostě věnovat se té práci tolik naplno, tak jako ty ženy, co mají děti.“ (Iveta)

„Pouze je tam ten rozdíl, že žena bezdětná nemusí čerpat více volna kvůli dětem- třeba když jsou nemocné nebo o prázdninách - a tím v práci chybět.“ (Klára)

I přes určité obavy, které mohou nastat v zaměstnání u žen - matek, se všechny dotazované ženy domnívají, že mohou svou profesi skloubit s rodinnými povinnostmi. Nicméně, část jich počítá, že po návratu do zaměstnání jim budou pomáhat další osoby – především prarodiče. Výrazně větší jsou obavy u žen, které vědí, že se budou vracet na pracovní místo, kde pracovní doba je nestandardní či se jedná o vícesměnný provoz.

„Ano, práci lze skloubit s rodinou, ale u nás potíže určitě vzniknou, budu pracovat na směny a při křížení směn s manželem budeme potřebovat někoho na pomoc.“ (Lenka)

Se situací se také musí vyrovnat ženy, které řeší nové rodinné podmínky, třeba předčasný nástup do zaměstnání oproti původnímu plánu zůstat na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte.

„Já do zaměstnání chodím chvíli, dostala jsem nabídku, tak jsem neváhala, i když synovi jsou dva roky. Skončila mi pracovní smlouva, byla jsem bez práce a najednou jsem dostala zprávu, že můžu ke svému zaměstnavateli nastoupit, tak jsem vůbec neváhala. Bydlíme s manželovými rodiči, takže hlídají babičky. Ale už se těším, až syn půjde do školky, to bude na organizaci lehčí, bude to volnější i pro babičky a já nebudu muset tak chvátat z práce domů.“ (Vanda)

Určité obavy z toho, jak se bude dařit skloubit práci a zaměstnání, projevují i ženy, které mají více dětí. Zvažují případnou pomoc prarodičů, bude-li třeba.

„Svou profesi a rodinu jsem s jedním dítětem zvládala dobře. Jak ji budu zvládat se dvěma dětmi, zatím nevím. Možná na tom budu i o poznání lépe, protože před tím jsem neměla

k dispozici hlídání babiček, které ještě chodily do zaměstnání. To se ale změnilo, obě babičky už jsou v důchodu a můžou pohlídat děti třeba v době nemoci.“ (Klára)

„Když bude nejhůř, musí pomoci prarodiče, se dvěma dětma je to náročnější. Starší dcera má také různé kroužky a aktivity, tak se musí čas dobře organizovat, z toho trošku obavy mám. Dřív jsem zvládala vše sama, to teď určitě nepůjde.“ (Viktorie)

Je zajímavé, že respondenty při této otázce neřešily možnost, že s plněním rodičovských povinností by mohl více začít pomáhat jejich partner či manžel. Byla maximálně připuštěna možnost organizační změny v rámci rodiny, která by sladování práce a rodiny napomohla.

„Je to o nastavení nějaké organizace v rodině, o nějakém režimu, vědět, na koho se můžete spolehnout, vždycky to jde nějak vyřešit, aby to pro obě strany bylo dobré.“ (Jitka)

Pouze jediná respondentka se domnívá, že žádné problémy se následně nevyskytnou.

„Myslím si, že nebude problém skloubit práci s rodinou. Problémy se snad neobjeví.“ (Linda)

Většina dotazovaných se přiklonila k názoru, že rodina/rodičovství jejich kariéru a profesní růst neomezuje, což lze vnímat jako pozitivní. Určitý vliv zde má patrně i obor zaměstnání. Některé respondentky jsou zaměstnány ve školství, které je specifické např. délkou pobytu na pracovišti ve formě přímé práce, kdy nepřímá se může vykonávat i mimo pracoviště. Případná omezení vidí ženy opět v případě, kdy by vznikl problém se zajištěním péče o děti např. v době nemoci.

„Muselo by se to dopředu domluvit, v tom zaměstnání, třeba, co se týče hlídání, hlavně kdyby byly děti nemocné, hlavně, abych měla někoho na hlídání dětí, kdyby se tohle stalo, ne, že by mě měl někdo zastupovat v práci, ale u těch dětí zastoupit tu péči.“ (Irena)

Současně se dotazované ženy domnívají, že i rodina je obohacuje a rozvíjí po jiné stránce.

„Ne, rodina mě neomezuje, rozvíjí mě po jiné stránce. Se synem prožívám moc hezké chvíle. Baví mě být doma a starat se.“ (Linda)

Pokud jsou tedy některé ženy v roli pečujících matek spokojené, byla by pro ně zásadní a významná ztráta jejich zaměstnání či by rodinu citlivěji zasáhla ztráta zaměstnání partnera nebo manžela? Ženy zpravidla reagují na aktuální stav, kdy současně pobývají na RD, tudíž manželova či partnerova ztráta zaměstnání jako aktuálního živitele rodiny by byla pro rodinu více problematická.

„No, myslím, že bychom rychle našli uplatnění oba, ale horší by byla ztráta manželova zaměstnání z finančních důvodů.“ (Lenka)

Odlišná je situace u žen, jejichž manžel se věnuje samostatné výdělečné činnosti s kolísavým či nepravidelným příjmem, pokud tyto ženy mají jistotu zaměstnání, preference jsou rovnocenné.

„Protože manžel je podnikatel, to není úplně taková jistota, tak bych to po finanční stránce brala úplně nastejno.“ (Jitka)

Významně se mění stanovisko žen, kdy jsou i ony výdělečně činné a vracejí se na trh práce.

„Já už pracuji a můj příjem je pravidelný, manželův je nárazový, protože podniká. Takže bych pomale řekla, že ztráta mého výdělku by byla horší.“ (Vanda)

Při uplatnění se na trhu práce ženy preferují praxi, vzdělání a odbornost, kdy poměřují, kdo z partnerů má větší šance uplatnit se na trhu práce. Dosažené vzdělání i praxi vnímají jako zásadní při opětovném získání pracovního místa u obou pohlaví.

„Při ztrátě zaměstnání bych asi já sehnala dříve uplatnění na trhu práce, protože mám vyšší vzdělání.“ (Klára)

„Manžel by si našel práci dřív, má více zkušeností a praxe. Já jsem pracovala před otěhotněním jen krátce.“ (Linda)

Ženy se, ač se samy s přímou diskriminací na trhu práce nesetkaly, nepovažují postavení mužů a žen za rovnocenné. Muži, dle nich, mohou práci snáze získat a mají širší výběr pro své pracovní uplatnění. Rodina může být z pohledu některých zaměstnavatelů překážkou, která ženám komplikuje uplatnění na trhu práce. I přesto, že ženy potvrzují, že je rodina významně při budování kariéry neomezí, objevují se určité obavy ze skloubení pracovního a rodinného života.

Postavení mužů a žen na trhu práce a genderová segmentace na trhu práce – muži

Všichni respondenti jsou zaměstnání, žádný z mužů nepobývá ani nepobýval na RD, toto ani neplánuje. Muži se věnují v menší míře samostatné výdělečné činnosti v oboru stavebnictví. Zbývající muži pracují jako zaměstnanci v technických profesích se zaměřením na elektrotechniku, stavebnictví. V rámci své profese potřebují uplatňovat technické znalosti a částečně i fyzickou sílu. Rovněž většinu respondentů jejich práce baví či ji dokonce považují za koníčka. Současně je pro ně práce zdrojem obživy jejich rodiny

a poskytuje nezbytné hmotné zabezpečení všem členům rodiny. Lze tedy konstatovat, že i skupina respondentů – mužů považuje své povolání za podstatné a důležité. V oblasti postavení mužů a žen na trhu práce již tak zásadní shoda mezi muži a ženami nepanuje. Zhruba polovina respondentů souhlasí s názorem dotazovaných žen, že postavení mužů na trhu práce je odlišné. Jejich ochota více téma rozvíjet byla ovšem poměrně malá s odvoláním, že danou problematiku příliš nesledují.

„Postavení mužů je lepší, ženy jsou častěji diskriminovány kvůli dětem, třeba nemoc - musí si vzít paragraf na zajištění ošetřování dětí a tak.“ (Leoš)

Muže výrazně ovlivňuje jejich aktuální současná situace, se kterou se setkávají u svých partnerek, tedy to, zda jsou či nejsou zaměstnány.

„Ano, postavení je rovnocenné, manželka měla místo zajištěné, pracuje už při RD.“ (Milan)

Názor mužů také formuje jejich zkušenost ze zaměstnání.

„Sám mám mistrovou ženu, takže v tom nevidím takový problém.“ (Karel)

Všichni respondenti se shodují, že s problematikou nemají osobní zkušenost.

Muži našli shodu v tom, že matky s rodičovskými povinnostmi pracují jinak. Svá tvrzení však neumí většinou zdůvodnit a vysvětlit. Odpovědi jsou neurčité.

„Asi jak která, není to pravidlem.“ (Leoš)

Muži se odvolávají na změnu životních postojů ženy - matky, která tyto rozdíly může vyvolat.

„Ano, rodičovství by mělo změnit žebříček hodnot všech, ale je i velkou motivací.“ (Jan)

Na otázku, zda by rodičovské povinnosti ovlivnily pracovní výkon otce, shodně respondenti odpovídali, že nikoliv, že není důvod domnívat se, že by mělo dojít k významné změně pracovního výkonu u muže, který by se stal otcem. Byli ochotni připustit, že krátkodobou změnu by mohla způsobit zcela výjimečná situace v rodině, třeba nemoc dítěte.

„No, tak jediné, že by byly děcka nemocný a partnerka by nemohla hlídat, ani babička by nemohla, pak bych si třeba musel vzít dovolenou, ale to by mě nijak zásadně neovlivnilo.“ (Ivoš)

Stejně tak nevidí muži problém ve skloubení práce a rodiny. Zpravidla vidí sladění práce a rodiny v dobrém pracovním zázemí, kdy jim rozvrh pracovní doby a rozdělení pracovních úkolů v zaměstnání umožní skloubit rodinné povinnosti s pracovními.

„Vše je na domluvě s nadřízeným. Já mám s tím dobré zkušenosti.“ (Karel)

Muži připouštějí, že aktuální problémy se sladěním nevznikají především proto, že jejich partnerky či manželky pobývají na RD a současně jsou k dispozici babičky. Ženy jsou prakticky neustále k dispozici dětem a plní většinu rodičovských povinností.

„Partnerka je doma, práci zatím nemá a asi taky mít hned nebude, takže děti, domácnost, to bude dělat hlavně ona, já stejně pracuju mimo bydliště, takže to tak bude dál rozdělený.“ (Ivoš)

Pokud většina mužů dokáže skloubit práci a rodinu, lze předpokládat, že rodina je profesně neomezující. Mezi muži panuje jednoznačná shoda, kdy se necítí omezení rodinou ve svém kariéerním růstu.

„K čemu profesní růst a rozvoj bez životního cíle – vychovat potomky? Nežiji, abych pracoval, ale pracuji, abych žil s rodinou.“ (Jan)

Nicméně většina mužů svůj názor projevila poněkud zdrženlivěji a stručně.

Podstatně jasněji se muži vyjádřili k případné ztrátě zaměstnání. Většina vyslovila názor, že pro rodinu by byla horší ztráta zaměstnání muže. Toto tvrzení muži automaticky přičítají tomu, že aktuálně pracují, zatímco partnerky čerpají RD, čímž oni jsou živiteli rodiny.

„Bez mého příjmu by to byl problém. Partnerka bude asi dál pak bez práce, takže to nevím, to by pro nás bylo hodně špatné. Ten můj příjem je pro nás zásadní.“ (Ivoš)

Při ztrátě zaměstnání již víc než polovina mužů připouští, že stejně dobré šance na získání zaměstnání by měla i partnerka či manželka, tudíž jejich šance na trhu práce jsou rovnocenné.

„Určitě by byla horší ztráta mého zaměstnání, ale v hledání nového zaměstnání máme dost podobné šance.“ (Václav)

Zajímavé je, že v této souvislosti je zmíněna diskriminace žen - matek na trhu práce.

„Předpokládám, že uplatnění bych našel já, kdo není slepý, ví, že k diskriminaci matek dochází a asi i bohužel docházet bude dál...“ (Jan)

Muži připouštějí diskriminaci žen na trhu práce pouze částečně, druhá část respondentů se naopak domnívá, že ženy nejsou na trhu práce vůbec omezeny. Žádný z mužů se s diskriminací nesetkal. Muži se jednoznačně shodují, že rodina jejich kariéru neovlivňuje, mužům nečiní problémy skloubit práci a rodinu. Připouštějí však, že je to především žena, která v rámci RD zastává péči o děti i domácnost, čímž jejich profesnímu životu napomáhá.

Dělba práce a rolí v rodině – ženy

Dle výsledků dotazování bylo zřejmé, že ženy, které pobývají aktuálně na RD, ve většině případů stále automaticky přebírají větší část povinností, které se týkají domácnosti a hlavních domácích prací. Současně je i v tomto případě tím, kdo zajišťuje rodinu po finanční stránce, muž. Dané rozdělení se většině žen zdá spravedlivé a případné změny připouštějí jen ve chvíli, kdy se vrátí na trh práce. Ženy jsou v dané pozici spokojeny a považují situaci za adekvátní. Muž často zastává spíše práce, které vyžadují větší fyzickou sílu. Jen podstatně menší část domácích prací je dělena mezi oba partnery rovnocenně.

„Manžel zajišťuje finance a těžší práce okolo baráku. Já pečuji o domácnost, úklid a také o syna. Nákupy děláme společně.“ (Linda)

V souboru respondentek převládá stav, kdy žena je tou, která zastává hlavní domácí práce.

„Hlavní péči o domácnost mám na starost já a to včetně domácích prací, ale pokud nestíhám a manžel to vidí, tak mu nevádí mi pomoci – umyje nádobí, vytře byt, vysaje.“ (Klára)

Dělba domácích prací je vázána jednak na nástup žen do zaměstnání a také na skutečnost, že i ony začnou přispívat do společné rodinné pokladny.

„Jeho práci v domácnosti teď беру jako pomoc, až začnu pracovat, tak to budu brát jako jeho povinnost se na pracích podílet. Pokud jsou naše příjmy totožné, tak mi přijde logické, aby se na domácích pracích podílel automaticky i manžel.“ (Klára)

Kromě jedné se všechny ženy shodují na tom, že aktuální uspořádání dělby péče o domácnost není třeba měnit, výraznější změny budou třeba až s jejich návratem do zaměstnání.

„No, úplně mi to rozdělení nepřijde spravedlivé. Mohl by dělat víc těch domácích prací, nebo spíš těch svých prací jako vylepšení bydlení. Ale on je přes týden pryč, pak říká, že je unavený a nezvládá o víkendu dělat nějaké další věci. Možná tak něco uvaří nebo nakoupí.“ (Irena)

Většinu úkolů spojených s domácností plní ženy, muži nastupují ve chvíli, kdy je třeba větší fyzické síly. Výrazné změny očekávají ženy s jejich návratem do zaměstnání, kdy by se nahodila či nepravidelná pomoc muže měla změnit na pravidelnou povinnost.

Dělba prací a rolí v rodině - muži

V oblasti péče o domácnost a hlavní domácí práce byly sledovány mezi jednotlivými respondenty významné rozdíly. Část mužů připouští občasnou pomoc v domácnosti.

„Občas pomohu v domácnosti s úklidem a někdy obstarám nákupy pro rodinu.“ (Jiří)

Za spíše méně obvyklý lze považovat názor muže, který přiznává, že mu práce v domácnosti nečiní žádný problém. Tento postoj se u dalších respondentů neobjevuje.

„Domácí práce mi v rozumné míře nevadí, rád pomohu kdykoliv je potřeba.“ (Karel)

Velmi vyhraněný je i názor zcela opačný, který je stavěn na klasických genderových postojích.

„Já chodím do práce a zajišťuji příjem. Žena je hospodyňka, která má zastat ženské práce, to znamená děti, úklid, vaření.“ (Leoš)

Všichni muži se shodují na tom, že oni jsou těmi, kteří zajišťují příjem rodině, což se vyrovnává v některých rodinách ve chvíli, kdy do zaměstnání nastoupí žena.

„Když žena pracuje, tak se podělíme na financování rodiny stejně.“ (Karel)

Mužům se rozdělení rolí v oblasti péče o domácnost jeví jako spravedlivé a adekvátní, ač se podílejí na dělbě domácích prací různým způsobem a v různé míře, ale podstatně méně než ženy.

„Adekvátní to je, já chodím do práce a ona pracuje doma.“ (Leoš)

„Zcela přirozeně došlo k rozdělení. Je to spravedlivé.“ (Jiří)

Kromě jednoho muže jsou všichni s rozdělením rolí při péči o domácnost spokojeni.

„Mně to takto vyhovuje, neměnil bych to.“ (Leoš)

Muži nezvažují, co nastane v této oblasti ve chvíli, kdy jejich manželky či partnerky nastoupí do zaměstnání. Pouze jeden respondent připouští v obecné rovině, že změna nastat může.

„Změna je život. Vždy bude něco bránit ve změně, otázkou je, kdo a co je pro tu změnu ochoten udělat...“ (Jan)

Mezi muži při péči o domácnost lze sledovat velké rozdíly. Objevují se genderově zabarvené názory, že péče o domácnost má zastávat žena, zatímco muž rodinu zabezpečuje finančně až po rovnocenné rozdělení rolí mezi muže a ženu.

Péče o dítě/děti a rodičovství – ženy

Ženy uvedly, že hlavní zodpovědnost je ve většině případů na nich a převážně ony jsou

zodpovědné za péči a výchovu dětí.

„No, většinou já, akorát třeba ty pátky, kdy partner přijede domů z práce, když má volno, tak jde třeba starší dceru vyzvednout do školky. Stará se o ně někdy přes víkend. Ale většinou je to všechno na mně.“ (Irena)

Ženy současně uvádějí, že zodpovědnost za děti je společná a o výchově s partnerem diskutují. Jednoznačně má péči s partnerem rozdělenou pouze jedna respondentka.

„Já jsem s dětmi první polovinu dne, se starším synem se připravuji do školy. Odpoledne manžel staršího syna vodí na kroužky a s mladším jde ven, třeba na procházku.“ (Klára)

Ostatní ženy připouštějí, že péče manžela o děti je spíše z časového hlediska nahodilá a dětem se věnuje tehdy, když má čas on.

„Veškerý čas trávím s dětmi já, manžel si s nimi jen chvílku pohraje a občas jednoho pohlídá, dle mého s nimi tráví málo času.“ (Lenka)

Změnu logicky navrhují ženy, kde se o děti převážně starají ony samy s malou pomocí muže.

„Ano, změnu by to chtělo. Najít si na děti čas a udělat jim program, abych si mohla někdy vydechnout nebo se také věnovat nějakému koníčku.“ (Lenka)

Spokojené jsou naopak ty respondentky, kde se péče o děti dělí na základě určitého systému.

„Děti jsou jak otce, tak matky. Oba se mají podílet na jejich výchově stejným dílem.“ (Klára)

Změnu obecně očekávají ženy s jejich nástupem do zaměstnání.

S péčí o děti občasně pomáhají babičky, občas jiný příbuzný. Žádná žena neuvádí, že při péči pomáhala cizí osoba. Rozšířenou pomoc dalších osob při péči o děti si ženy přejí pouze částečně.

„Uvítala bych, aby prarodiče přijeli někdy i k nám, nejenom abychom my jezdili za nimi a vozili jim děti na hlídání.“ (Klára)

Jiné ženě by stačilo, kdyby se výrazněji do péče zapojil otec dětí, což by považovala za optimální v dané situaci.

Ženy jsou těmi, které přebírají hlavní odpovědnost za péči a výchovu dětí. Muži se na péči podílejí v podstatně menším rozsahu, což je způsobeno jejich časovou vytížeností. V rodinách, kde se muži podílejí na péči o děti pouze okrajově, by ženy změnu uvítaly, třeba i pro možnost mít vlastní čas, zájmy a koníčky.

Péče o dítě/děti a rodičovství – muži

Za péči a výchovu dítěte/děti byla ve všech rodinách především zodpovědná žena. Důvod k tomuto rozdělení vidí muži především v tom, že žena je tou, která s dětmi tráví více času, protože je na RD a muž je ten, který doma pobývá kratší dobu z důvodu, že zajišťuje rodinu finančně a denně chodí do zaměstnání.

„Manželka zajistí děti, manžel musí vydělávat. Je to bohužel tak.“ (Jan)

Pouze jediný respondent připouští, že zodpovědnost obou rodičů je podobná.

„O péči se s manželkou dělíme.“ (Karel)

Jak se partneři dělí o péči o děti? Dle předchozích odpovědí mužů je jasné, že je to opět převážně žena, která přebírá z větší části péči o děti a dětem se věnuje. V názorech mužů se opět objevují jisté genderové stereotypy, i když již méně významně než při péči o domácnost.

„Především manželka, občas děti pohlídám a pohraju si s nima. Myslím, že není nutná změna, péče o děti byla odjakživa na ženách.“ (Leoš)

Pouze jediný respondent uvádí konkrétní rozdělení péče o děti, což je zcela ojedinělé.

„Manželka je s dětmi dopoledne, se starším synem se připravuje do školy. Když přijdu z práce, tak přebírám kluky já a manželka se věnuje domácím pracem, které nestihla. Nebo trávíme čas celá rodina spolu.“ (Karel)

Muži zpravidla nepožadují, aby došlo ke změně v oblasti péče o dítě/děti a současná úprava jim vyhovuje.

„Já bych to neměnil, dle mého má zastávat 95% péče matka a 5% otec.“ (Leoš)

Pouze připouštějí malé změny, které mohou stav ještě zlepšit.

„Náš model mi vyhovuje, víc bych zapojil prarodiče.“ (Karel)

Případně muži připouští, že ke změnám může dojít ve chvíli, kdy děti budou starší.

„To také závisí na věku dítěte. Mladší potřebuje matku více. Změní se to s věkem dítěte, to se zapojím víc, docela se i těším, že třeba vezmu syna na ryby.“ (Milan)

Pomoc při péči o dítě/děti přiznává několik otců. Jedná se zpravidla o pomoc prarodičů.

„Naši hlídají syna pravidelně, bydlíme u nich a manželka už nastoupila do práce. Byla to vzájemná dohoda, kdyby syna nehlídali, tak by asi manželka do práce nemohla nastoupit. To se změní, až půjde syn do školky, s tím počítáme určitě. Zatím jsou mu dva roky.“ (Milan)

Cizí osoby či osoby placené se na péči o dítě/děti v žádné rodině nepodílejí.

Muži se shodují, že v oblasti zajištění péče o dítě/děti nejsou aktuálně v jejich rodině třeba žádné změny.

Muži připouštějí, že jejich podíl v péči o děti je menší, což automaticky přičítají tomu, že matky s dětmi tráví více času, protože jsou na RD. Část mužů připouští změny, které mohou nastat s věkem dětí. Muži vítají především péči ze strany prarodičů.

Kariéra a rodina – ženy

Dotazované ženy se jednoznačně shodly, že pro ně je významnější rodina než kariéra. Kariéru však některé respondentky zcela neztracují.

„Určitě je důležitější rodina, ale kariéra je na druhém, podstatném místě.“ (Lenka)

„Určitě rodina, kariéra má taky vliv, ale furt převládá rodina.“ (Irena)

Ženy by kariéru upřednostnily především z finančních důvodů, protože to by byl současně i důvod pro muže, aby přebral větší díl práce v domácnosti a péči o děti.

„Možná, že si to dovedu představit, peníze by byly motivací, takže kdyby nastala taková situace, taková nabídka, určitě si dovedu představit, že by byl určitě ochotný určitý věci převzít.“ (Jitka)

Objevil se i případ, kdy by případná změna probíhala pouze ztěží.

„Manžel by to asi dle mého nezvládal, a ani by to dělat nechtěl 24 hodin denně.“ (Lenka)

Současně ženy potvrzují, že bylo automatické, že tím, kdo v době RD přerušil kariéru, budou ony.

„Automaticky jsem zůstala doma s dětmi.“ (Lenka)

Tříletou variantu RD hodnotí většina žen jako optimální či ideální. Při této variantě ženy mají kontakt se svým zaměstnavatelem a budou se vracet na původní pracovní pozici.

„Kontakt udržuji, je oboustranný. Návratu do zaměstnání se neobávám.“ (Klára)

Volba čtyřleté varianty byla volbou pro ženy, které zaměstnání nemají.

„Měla jsem obchod, ale živnostenský list jsem pozastavila, pak jsem ho zrušila a obchod jsem zrušila ještě před mateřskou, obchod byl vzdálený 20 km a dojíždění bylo komplikované. S malými dětma by to stejně nešlo. Zůstat doma čtyři roky je dobré.“ (Irena).

Ženy preferují rodinu. Kariéru by upřednostnily především z finančních důvodů, což by byla i motivace pro muže, aby převzal rodinné povinnosti a ženě kariéru umožnil.

Automaticky jsou to vždy ženy, které přerušují kariéru z důvodu RD.

Kariéra a rodina – muži

Pokud měli muži volit mezi kariérou či rodinou, zhruba polovina respondentů se přiklonila k názoru, že rodina je pro ně důležitější než kariéra. Jejich tvrzení je jednoznačné. Druhá polovina respondentů považuje obě varianty za stejně důležité a podstatné. Významná role kariéry je především v možnosti získávání financí na obživu rodiny.

„Stejně obě důležité. Ta kariéra je asi pro muže důležitá i z finančního hlediska pro finanční zabezpečení rodiny.“ (Milan)

Všichni muži, kromě jednoho, zcela automaticky předpokládají, že v případě výhodné profesní nabídky by manželka či partnerka přebrala zcela automaticky veškerou péči o děti a domácnost. Pro muže by významnou motivací pro změnu v oblasti kariéry byly finance.

„Manželka by mě podporovala, pokud by tato varianta byla finančně zajímavá, volil bych ji hned.“ (Milan)

Pouze jeden muž tuto variantu bez bližšího vysvětlení zavrhnul a druhý váhal. Důvodem odmítnutí by byla velká časová vytíženost a patrně i velká míra zodpovědnosti.

„Nevím, jestli bych volil tuto variantu s možností kariéry. Nejsem tak úplně ten typ, co se za něčím honí a pak mě nebere ani ta velká zodpovědnost za všechny a všechno.“ (Jiří)

V praxi podobnou situaci zatím řešil pouze jeden respondent.

„Nedávno mě přeřadili na jinou práci, která obnáší to, že musím někdy zůstat dýl v práci a nejde to odložit. Zatím manželka v této situaci zvládá rodinu zabezpečit sama, o rodinu se postará. Až bude sama chodit do práce, tak to bude složitější.“ (Karel)

Při rozhodování o přerušení zaměstnání v době RD se vždy jednalo o přerušení zaměstnání ženy, což ve všech případech bylo samozřejmé a automatické. Muž byl považován ve většině případů za toho, kdo snáze rodinu materiálně zabezpečí, přesto proběhla společná diskuse.

„Společně, ale s ohledem na schopnost zajistit rodinu.“ (Jan)

Na druhou stranu toto přerušení vyplynulo přirozeně, bez nějakých zásadních rozhodnutí. Kromě dvou respondentů, uvádějí všichni muži, že žena volila tříletou variantu RD, kterou považují oba za optimální z hlediska finančního i z hlediska možnosti nástupu dítěte do mateřské školy ve třech letech. Současně jsou ženy, které čerpají tříletou variantu RD v kontaktu se zaměstnavatelem a budou se vracet na své původní pracovní místo.

„Samozřejmě zůstala doma manželka, RD cca na tři roky je ideál, vracet se má na svou původní pozici, kontakt na zaměstnavatele má.“ (Leoš)

Jiná situace je u žen, které nemají zaměstnání a po RD si budou hledat nové pracovní uplatnění.

„Příteklyně zvolila variantu na čtyři roky, protože stejně nemá práci. Dříve podnikala, což nebylo nic moc, tak to zasekla. Dost pochybuji, že práci najde. Je vyučená prodavačka, ale s malýma dětma nemůže být celý dny v práci, já pracuju mimo bydliště, tak je to docela složitý, babička nemůže taky každý den pořád hlídat.“ (Ivoš)

Muži preferují rodinu zhruba v polovině. Druhá polovina považuje kariéru stejně důležitou jako rodinu. Zaměstnání chápou mimo jiné jako zdroj obživy pro rodinu. Pro muže bylo automatické, že kariéru z důvodu RD přerušila žena a tříletou variantu RD považují za optimální.

Podpora ze strany zaměstnavatelů směrem k rodičům – ženy

Dotazování potvrdilo, že ženy v oblasti pracovně-právních práv rodičů nemají mnoho informací, známy jsou jim pouze základní informace, detaily neznají.

„O této oblasti mám jen základní informace, detaily příliš neznám.“ (Klára)

Opatření ženy považují za dostačující a změny nevyžadují.

Sdílnější již byly ženy v oblasti konkrétních flexibilních úvazků a část jich uváděla konkrétní opatření, která by uvítala po nástupu do zaměstnání.

„Uvítala bych pružnou pracovní dobu, abychom si s manželem mohli poladit směny.“ (Lenka)

Vyskytuje se však i zcela ojedinělý postoj jedné z dotazovaných.

„Nechci nic využívat, chci mít normální osmihodinovou pracovní dobu. Asi bych nepřijala ani zkrácený pracovní týden. Nepomůže mi být jeden den celý doma, když potřebuju být doma každý den odpoledne.“ (Linda)

Ženy považují opatření na trhu práce směrem k rodičům za důležitá. Téma již nemají potřebu příliš řešit až na jednu výjimku.

„Prý se stává, že žena nastoupí po RD do zaměstnání a poté je propuštěna pro nadbytečnost. Tohle by se matkám, které se vracejí po RD, stávat nemělo, měly by mít nějakou ochrannou lhůtu, aby byly ze zákona proti takovým praktikám ze zákona chráněny.“ (Klára)

Ženy v oblasti pracovně-právních práv rodičů nemají mnoho informací. Aktuálně nemají zásadní zájem o využívání flexibilních pracovních úvazků a změny nevyžadují.

Podpora ze strany zaměstnavatelů směrem k rodičům – muži

Na základě odpovědí respondentů vyplynulo, že muži nemají jasnou představu o pracovně-právních právech rodičů. Uvádějí, že žádná práva nevyužívají. Přestože nemají bližší informace o dané problematice, převažuje názor, že systém práv rodičů je dobře nastaven a funguje správně. Pouze v jednom případě se muž domnívá, že zaměstnavatelé práva rodičů přehlížejí.

„Zaměstnavatel by měl zaměstnancům vycházet více vstříc. Třeba v délce pracovní doby, pokud budou chtít nějakou úpravu kvůli dětem, aby je zajistili.“ (Jiří)

Z možností, které zaměstnavatel nabízí rodičům pro usnadnění vykonávání jejich pracovních povinností, mají muži zájem především o úpravu pracovní doby. Jako problém se jeví třisměnný provoz, což je i z hlediska některých mužů nepřijatelné.

„Měl bych zájem o pružnou pracovní dobu, abych se mohl více věnovat rodině. Sdílení pracovního místa je pro mě nepřijatelné z finančních důvodů.“ (Jiří)

Obecně považují muži opatření na podporu rodičů na trhu práce za důležitá, k tématu se nedokáží přesněji vyjádřit. Po žádosti o bližší vysvětlení se jeden z respondentů zmiňuje o osvobození od daní namísto byrokratického rozdělování podpor a přídavků. Daný respondent uvádí požadavky, které se netýkají oblasti podpory rodičů na trhu práce.

Část mužů by určité formy flexibilních úvazků přivítala, především z důvodu možnosti věnovat se více dětem či skloubit svou pracovní dobu s ženou a zajistit tak péči o děti.

Finanční podpora rodičů ze strany státu – ženy

Ženy převážně volily střední délku RD, tedy tři roky. Důvodem mimo jiné bylo i to, že neztratí kontakt se zaměstnavatelem.

„Pro mě je to dobrá doba, kdy se vrátím do zaměstnání a neztratím s ním kontakt, nezapomenu dovednosti, které při práci budu potřebovat.“ (Klára)

Ženy, které mají zaměstnání jisté, připouštějí návrat do zaměstnání dříve, ještě před uplynutím tří let. Souběh rodičovského příspěvku a platu či mzdy považují za výhodný bonus.

„Já jsem měla v plánu být doma tři roky, ale přijala jsem nabídku zaměstnavatele, jinak bych práci nemusela mít. Takže kromě příspěvku mám i plat, což se docela hodí.“ (Vanda)

V opačném případě, při absenci zaměstnání, ženy volí jistotu, byť menšího příspěvku.

„Radši budu pobírat menší příspěvek, ale děle s tím, že když bude práce, si to můžu zkrátit a do práce jít dřív.“ (Linda)

Všechny ženy shodně uvádějí, že výše příspěvku neměla vliv na jejich návrat do zaměstnání. Pouze jedna respondentka uvádí, že vliv příspěvku byl částečný.

Ženy jsou k výši příspěvku méně kritické. Oceňují i délku doby pobírání příspěvku s možností být doma s dítětem čtyři roky či to, že se jedná o pravidelný příjem. Potvrzují, že jejich rodiny využívají daňové úlevy, na ostatní sociální dávky či zvýhodnění nedosáhnou. Obecně považují získání dávek za obtížné a objevují se požadavky na větší finanční podporu rodin.

„Hlavně ty přídatky dávat zase dětem, nebo příspěvky pro děti než jdou do školy, co dřív dávali, takové ty balíčky, to nebylo špatné.“ (Irena)

Ženy by uvítaly i upravené pracovní podmínky pro ženy, které se vracejí zpět do zaměstnání.

Respondentkám převážně vyhovuje čerpání RD ve tříleté variantě, výše rodinného příspěvku nemá prakticky vliv na návrat do zaměstnání. Sociální dávky jsou pro všechny rodiny nedosažitelné. Ženy zdůrazňují, že v této oblasti by ke změnám mělo dojít.

Finanční podpora rodičů ze strany státu - muži

Nějakou formu podpory čerpání podpory ze strany státu potvrdili všichni dotazovaní muži. Rodičovský příspěvek čerpají všechny rodiny, ve všech případech vždy ženy. Při rozhodování byly zvažovány dva faktory. Jedním byla výše příspěvku a volba tříleté varianty.

„Manželka čerpá příspěvek do tří let, což bylo ovlivněno také financemi.“ (Václav)

Dále muži připouštějí, že po dobu pobírání příspěvku může žena zvážit, čemu se bude věnovat po ukončení RD, pokud je aktuálně bez zaměstnání, a současně je díky podpoře státu zajištěna.

„Přítelkyně bude doma čtyři roky, ten příspěvek sice není moc vysoký, ale dá se to přežít s mým příjmem, stejně nemá práci, tak se třeba za tu dobu něco naskytne aspoň na pár hodin.“ (Ivoš)

Většina mužů potvrdila, že výše příspěvku neměla vliv na návrat ženy do zaměstnání. Pouze jeden respondent uvádí, že částečně.

Podobně se muži vyjadřují k výši rodičovského příspěvku, kdy více než polovina mužů jej považuje za dostačující. Zdůrazňují však nutnost příjmu muže, který financuje rodinu především.

„V naší situaci ano, když mám práci, pokud je rodina neúplná, tak rozhodně ne.“ (Václav)
Všichni muži potvrzují, že využívají slevy na dani. Sociální dávky nepobírá žádná rodina. Zmiňují komplikované a byrokratické postupy pro jejich získávání.

„No, já ještě беру vdovský a pro dceru z prvního manželství sirotčí důchod, ale zase díky tomu nebereme jiné dávky, třeba přídavky na děti, o to přijdete klidně kvůli desetikoruně.“ (Ivoš)

Finanční podpora je pro rodiny nezbytná a velmi důležitá, rodiče na ni spoléhají.

„Ano, podpora státu je pro nás důležitá, sám bych to neutáhl.“ (Karel)

Respondenti se domnívají, že změna v oblasti podpory rodin je potřebná především v oblasti zvýšení příspěvku a zavedení výhod pro rodiny v širším měřítku. Současně zmiňují i jiné problémy, které se mladých rodin dotýkají především v oblasti bydlení.

„Zajistit jistoty pro rodiny, bydlení a dát jim naději do budoucna.“ (Jan)

Muži potvrzují, že rodina by bez jejich příjmu finanční situaci nezvládla. Výši rodičovského příspěvku považují za vyhovující pouze zčásti. Získávání sociálních dávek považují za obtížné a byrokratické.

Služby péče o děti do čtyř let věku – ženy

Respondentky pro své děti využívaly mateřské centrum, kde navštěvují různé aktivity.

„Od 1 roku chodím s dítětem do mateřského centra a je to fajn pro oba.“ (Klára)

Starší děti docházejí ve všech případech do MŠ, kdy s matkou je doma pouze mladší dítě. Všechny ženy zmiňují jako zásadní zařízení mateřskou školu.

Zajištění péče o děti po nástupu do zaměstnání se ženy obávají částečně, spíše s ohledem na dvousměnný provoz, nutnost kombinovat a sladit práci svou a práci manžela s péčí o děti.

Ženy zmiňují, že v oblasti péče o dítě by mohly opět fungovat jesle. Toto zařízení by však pro své děti aktuálně nevyužily, zatím péči zvládají samy či za pomoci prarodičů.

Jako problém uvádí jedna respondentka provozní dobu MŠ. Optimální by pro ni byla provozní doba MŠ již od 5:00 hodin.

„Nutná by pro mě byla otevírací doba od 5:00 hodin, v 5:45 musím být v zaměstnání.“

(Lenka)

Aktuálně všechny ženy uvádí, že služby péče o děti jsou dostačující. Na krátkou dobu by byly ženy schopny ve většině případů za pomoci prarodičů zvládnout péči o děti i bez zařízení pro děti. Výhledově by však MŠ všem ženám chyběla. Výjimkou jsou ženy, které budou mít časově náročné zaměstnání a nemohou zatím počítat s pomocí prarodičů.

„Služby péče o děti jsou pro nás důležité. Péči nejsme schopni zajistit vlastními silami.“

(Lenka)

Ženy pro děti volí aktivity v rámci mateřského centra. Všechny mají zájem na tom, aby jejich dítě navštěvovalo veřejnou mateřskou školu. Zmíněno je opět fungování jeslí, žádná žena se však nezmiňuje o alternativní péči o děti do 4 let věku.

Služby péče o děti do čtyř let věku – muži

Respondenti měli pouze základní povědomí o službách, které pro děti jejich rodina využívá. Služby pro děti totiž vyhledávají ženy, děti sem také vodí a docházku organizují.

„Manželka s dcerou chodí na takový kroužek s nějakým tancováním a hrami, nebo tak něco. Starší dcera chodí do školky a syn už je školák.“ (Jiří)

Všichni muži se jednoznačně shodují, že děti budou od tří let nastupovat do mateřské školy. V případě dvou dětí v rodině již starší dítě mateřskou školu navštěvuje.

Muži jednoznačně odmítají obavy ze zajištění služeb o děti, pokud žena nastoupí do zaměstnání. Pouze v jednom případě připouští muž problém z důvodu směnnosti obou partnerů.

Muži potvrzují, že další služby v oblasti péče o dítě nejsou třeba, a domnívají se, že péči zvládnou za stávajících podmínek. Jeden respondent zmiňuje potřebu delší otevírací doby MŠ. Pouze jediný respondent uvádí, že by mohly opět fungovat v širším měřítku jesle.

„Měly by se zase zavést jesle. A taky se moc nedají využít na pomoc při hlídání dětí prarodiče, když odcházejí tak pozdě do důchodu...“ (Milan)

Udivující je fakt, že téměř polovina respondentů se domnívá, že služby péče o dítě nejsou pro jejich rodinu důležité a mohou péči o dítě zajistit sami, za pomoci prarodičů, vlastními silami. Po upřesnění dotazu, zda se toto tvrzení týká i mateřské školy, bylo jednoznačně potvrzeno, že nikoliv, že MŠ je pro dítě potřebná a důležitá. Alternativní formy péče o děti muži neznají.

Muži potvrzují, že od 3 let věku bude jejich dítě docházet do veřejné MŠ. Ostatní služby péče o dítě považují za méně významné a spíše volí pomoc příbuzných – především prarodičů.

5.1 Skupinové interview s vybranými zástupci rodičů

Mnohé postoje a názory jednotlivců se váží na určité sociální vztahy, které je možno snáze zjišťovat formou skupinové diskuse. V rámci skupinové diskuse se respondenti více uvolní, snadněji odhalují své postoje a způsoby jednání z běžného života. Pro získání kvalitních informací bylo zvoleno **skupinové interview** jako organizovanější typ skupinové diskuse. Skupina diskutujících pro skupinové interview byla vytvořena uměle. Účastníci byli vybíráni dle kritérií totožných s kritérii pro polostrukturované rozhovory. Skupina byla homogenní, byly do ní zapojeny pouze ženy. Do skupiny bylo pozváno 6 žen. Respondentky musely vždy reagovat na otázku tazatele, ale současně mohly reagovat na odpovědi ostatních žen ze skupiny, případně svou původní odpověď doplňovat. Cílem skupinového interview nebylo dosažení názorové shody, ale nebylo nutno dospět ani k rozporům (Hendel, 2008).

Skupinové interview probíhalo na základě předem připraveného schématu, celý průběh byl nahráván na diktafon se souhlasem účastníků. Byla stanovena pravidla pro diskusi. Diskutující byli seznámeni předem s obsahem diskuse, před jejím zahájením vyplnili základní údaje, které se týkaly jejich charakteristik. Charakteristiky jsou zpracovány v příloze. Skupinové interview probíhalo v lednu 2014 ve třídě MŠ, bez přítomnosti dětí i dalších osob. Diskuse probíhala cca 1,5 hodiny. Účastnily se jí také dvě ženy, které podstoupily polostrukturované rozhovory. O diskusi pouze se skupinou mužů nebylo uvažováno.

Analýza skupinového interview s rodiči pobírajícími rodičovský příspěvek

Předčasný nástup do zaměstnání – přijetí dítěte do MŠ

K možnosti předčasného nástupu do zaměstnání před třetím rokem věku dítěte se většina žen vyjádřila negativně. Důvody tohoto rozhodnutí byly různé. Zpravidla lze jako příčinu zamítnutí předčasného nástupu do zaměstnání označit provozně-organizační důvody, kdy

matky nemohou skloubit svou pracovní dobu a provozní dobu MŠ, a situaci komplikuje to, že manžel pracuje mimo Třebíč. Zpravidla je problémem krátká odpolední provozní doba MŠ.

„Do čtyř do odpoledne nestihnu své dítě ve školce vyzvednout.“ (Alena)

Na dotaz tazatele, kolik mateřských škol maminky oslovily a kde zjišťovaly informace o provozní době MŠ, odpovídaly zpravidla vyhýbavě. Přesně byly matky informovány pouze o situaci v bezprostředním okolí bydliště, tedy v MŠ, která prakticky sousedí s jejich bydlištěm.

„No, já se ptala vedle u nás. Je to kousek od domu, kam bych až s holkou dojížděla, to bych zase ztrácela čas, to mi nic neřeší, že jinde v Třebíči je školka otevřená do půl pátý...“ (Alena)

Matky neměly přesný přehled o provozní době mateřských škol, které se nacházejí v rámci celého města. Většinou nebylo známo, že některé MŠ končí provoz až v 16:30. Žádná matka nevěděla, že existuje projekt: „Prolomit zed“, který MŠ „Čtyřlístek“ Třebíč realizuje ve spolupráci s Okresní hospodářskou komorou na podporu zaměstnaných rodičů. MŠ díky tomu nabízí v každém týdnu dva dny v tzv. prodlouženém provozu a provoz končí až v 18:00 hodin.

Další problém je přijetí dítěte mladšího tří let do MŠ. MŠ nepřijímají děti mladší let především z kapacitních důvodů, dalším důvodem je organizační a materiální zabezpečení péče o tyto děti.

Na dotaz tazatele, zda matky vědí o třídě jeslového typu, která byla předloni na podzim otevřena, odpovídaly většinou kladně. Důvody k tomu, proč by tuto nabídku nevyužily, se různily.

„No, to vím, jenže se tam platí víc peněz než v normální školce. Takže, to by se mi asi nechtělo dávat, se synem stejně plánuju být doma do tří let.“ (Monika)

„No, to je zase stejný jako předtím, když jsem říkala, to je na druhém konci města.“ (Alena)

„Tak tomu nerozumím, když budu potřebovat jít do práce, tak to musím zaplatit, ne? Zase to není tolik peněz jako třeba za paní na hlídání, tak nevím, o čem se tady diskutuje, když to potřebuju, tak to dám a je to, tady není co dalšího řešit.“ (Vanda)

Novinkou roku 2013 bylo otevření firemní školky. O jejím vzniku maminky slyšely, ale nemají bližší informace o podmínkách přijetí, platbách za službu. Faktem je, že zde mohou

být z důvodu čerpání evropské dotace přijímány pouze děti, jejichž rodiče pracují v určitých firmách. Přijímány jsou však již děti od dvou let věku.

„O tom moc nevím, četla jsem snad něco ve zpravodaji. Nevím, zda bych využila firemní školku. Starší dítě chodí do běžné školky a jsme moc spokojeni, takže bych to neměnila.“
(Hana)

Ostatní možnosti zajištění péče o děti mladší 3 let by diskutující řešily využitím hlídání příbuznými, především babičkami, pokud jsou již v důchodu. Jiné, alternativní způsoby péče o děti matky neznají a shodují se, že nemají o jejich využití zájem.

„Kamarádce dítě hlídala paní na hlídání. Byla spokojená, ale ona měla dost dobrý plat, tak se jí to vyplatilo. Navíc její manžel podniká a daří se mu. Kdybych já měla dát za hlídání deset – třináct tisíc měsíčně, tak to zůstanu rovnou doma, to by mi z platu zbylo asi tolik, jako je rodičovský příspěvek, co mám teď, do tří let, to pro mě nemá cenu.“ (Katka)

Objevil se však i názor, že pro zdravý vývoj dítěte je potřeba, aby s ním matka pobývala doma alespoň do tří let.

„Maminky, co nastupují po 2 letech do práce a snaží se skloubit práci a rodinu na tom nejsou psychicky moc dobře.“ (Jitka)

„Tak s tím nesouhlasím. Já chodím do práce a synovi jsou dva roky, ale je fakt, že pracuju ve školství, tak moje pracovní doba se dá více přizpůsobit, nemusím být v práci 8 hodin.“
(Vanda)

Předčasný nástup do zaměstnání ženy zpravidla neplánují a domnívají se, že by byl spojen s mnoha problémy. Především by se jim nedařilo zabezpečit péči o děti. Alternativní formy péče o děti jsou považovány za finančně náročné. Ženy se shodly, že problémem jsou především pracovní podmínky matek, které jim zaměstnavatelé vytvářejí, skloubit práci a rodinu je někdy nad síly matek, protože se ne vždy mohou spolehnout na pomoc mužů.

Nástup do zaměstnání – alternativní pracovní úvazky

Matky se shodly na tom, že zaměstnavatelé toho moc neví o možnosti alternativních úvazků, nebo spíše nechtějí vědět. Mají dojem, že jim tyto typy pracovních úvazků přinesou potíže v organizaci práce, budou pro ně pouze administrativní zátěží.

„Zaměstnavatelé asi neví, zda jim to přinese navíc i nějaké administrativní problémy, nějakou další administrativní zátěž a papírování navíc. Když si mohou vybrat, tak si vezmou toho, kdo tohle od nich chtít nebude, to je jasné.“ (Katka)

Diskutující ženy by měly zájem především o zkrácený pracovní úvazek, a to především první rok při nástupu do zaměstnání, případně do doby než dítě nastoupí do základní školy.

„No, to by bylo pro mě řešení, jít do práce na zkrácený úvazek, to bych to měla s dítětem vyřešený. Jenže u mě to asi nepůjde. Já jsem prodávala v malém obchůdku, tam je to o otvírací době. Mám zatím pořád domluveno, že se tam vrátím, ale otevřeno je zde do pěti večer.“ (Alena)

Na dotaz, zda ženy vědí o fungování Koordinačního centra práce na dálku, odpověděla polovina souhlasně, druhá polovina negativně.

„Znám. Četla jsem o tom v takových novinách, co jsem si vzala na radnici. Tak jsem si vše našla a přečetla na webových stránkách. Je to zajímavé. Mně by se asi na chvíli práce z domu líbila a patrně by to šlo. Ale tak na rok, na dva. Pak bych šla mezi lidi do práce a taky bych se bála, že nedodržím rozvrh práce a nebudu stíhat uloženou práci.“ (Monika)

„To je zajímavý, jenže to není pro všechny, všichni z domu pracovat nemůžou, já už jsem říkala, že jsem dřív prodávala v obchodě, tak to vůbec nejde. Ale podívám se na stránky.“ (Alena)

Především matky s dětmi do 4 let mají zájem o alternativní pracovní úvazky. Ženy by volily především zkrácený úvazek. Diskutující ženy měly dobré základní informace o možnosti flexibilních úvazků.

Nástup do zaměstnání – pracovní-rodinný konflikt a sladování práce a rodiny

Ženy se v rámci skupinového interview shodly, že jsou spokojené v roli matek, které pobývají doma s dětmi, tuto roli si zvolily, děti chtěly, rodina je pro ně velmi důležitá.

„Já jsem spokojená. Užívám si to. Jsem v pohodě, ale už se kolem trošku rozkoukávám kolem sebe, co a jak. Nepotřebuji žádné posty, velkou kariéru. Mám ekonomku, takže bych klidně pracovala doma, třeba dělala nějaké přepisy, než syn trošku odroste. Nevylučuju, že se třeba ještě rozhodneme pro druhé dítě a rovnou přejdu na mateřskou. To bychom stíhali.“ (Monika)

Všechny ženy potvrdily, že pobyt na rodičovské dovolené necítí jako problém. Nemají pocit, že o něco důležitého přicházejí a potvrzují, že v dnešní době je možno se vzdělávat třeba prostřednictvím internetu, chodit na kurzy, které pořádají i mateřská centra.

„Já jsem doma byla sice ráda, ale využila jsem nabídku jít do práce o víc než o rok dřív. Kdyby ta nabídka byla až od tří let, tak bych musela doma vydržet. Jsem v práci spokojená,

těšila jsem se mezi lidmi, což je i tím, že bydlíme na vesnici. Syna hlídají babičky. Tohle všechno je výhoda, díky tomu jsem mohla jít tak brzy do práce. Vyhovuje mi to a jsme všichni v klidu.“ (Vanda)

Diskutující berou jako automatické, že jsou doma s dětmi, starají se o domácnost. Ženy se shodují, že jejich partneři a manželé by neměli zájem zůstat na RD. To by se mohlo dít jedině v případě, kdy by muž přišel o zaměstnání, a žena by měla dobrou pracovní nabídku.

V současné době pracuje pouze jedna žena z diskutující skupiny.

„Skloubit práci a rodinu se mi daří, tedy myslím. Ale je to díky pomoci babiček, specifickým mé práce. Musí se to ale předem plánovat. Taky se stane, že je problém, když babička náhle potřebovala k lékaři, musela jsem syna dát na hlídání ke kamarádce, ale jde to. Manžel se taky musí zapojit, když je nejhůř. A navíc, ten můj plat navíc se hodí a on to ví.“ (Vanda)

Obecně se ženy neobávají nástupu do zaměstnání, i když tuší, že situace se zkomplikuje a budou muset lépe hospodařit s časem a více plánovat a organizovat. Zapojit se budou muset také partneři a manželé, kteří se v současné době podílejí na péči o děti spíše nepravidelně.

„No, trošku se bojím. Budu se vracet po třech letech, kdy jsem si se synem užívala vcelku klidový a pohodový režim. Proto jsme s manželem uvažovali, zda nemít hned druhé dítě. Syn by to měl lehčí i při nástupu do školky. Mohla bych ho brát domů třeba po obědě, bylo by to víc v klidu, nemusela bych chvátat na čas do práce.“ (Monika)

„Je fakt, že i když hlídají babičky, a prý rády, tak musím z práce chvátat, aby si také odpočinuly, když mají syna střídavě na hlídání celý den.“ (Vanda)

Ženy jsou v roli matek spokojené, nepocítují žádná omezení či frustraci z toho, že pobývají s dětmi na RD. Pracujícím ženám se daří skloubit zaměstnání a rodinu, i když potřebují pomoc dalších osob – babiček a výhodou je i příznivá pracovní doba a pracovní podmínky.

Problémy v oblasti rodinné politiky

Za jednoznačně největší problém v oblasti rodinné politiky označily ženy nesoulad mezi čerpáním RD a životní praxí. Není dořešeno přijímání dětí mladších tří let do MŠ, zaměstnavatelé nejsou motivováni k tomu, aby rodičům umožňovali flexibilní pracovní

úvazky, které by jim usnadnily slad'ování práce a rodiny a umožnily klidný nástup do zaměstnání.

„Umožnili, aby se ženy vracely do práce ve dvou letech dítěte, ale nedořešili ty věci kolem.“ (Hana)

Diskutující ženy považují za problémy přijímání dětí do MŠ, zvláště pokud jsou mladší tři let a také v případech, že žena dostane pracovní nabídku náhle, například v průběhu školního roku, když většinou není šance na přijetí dítěte do MŠ.

„No, to chápu, že školka nemůže držet jen tak volný místa, ale kam dát najednou to dítě? To chlap nemusí vůbec řešit. To je vůči ženským nespravedlivý.“ (Alena)

Problémy z oblasti rodinné politiky si řeší rodiny často samy třeba tím, že péči o děti předávají prarodičům. V oblasti slad'ování ženy spíše volí spolupráci a dělbu starostí o děti a domácnost s mužem, aby si zaměstnání udržely a současně, aby si nesnižovaly finanční příjem. Ženy sice oceňují, že doba pobytu na rodičovské dovolené je dlouhá, ale ze strany státu jim v rodinné politice chybí více flexibility, přizpůsobení se požadavkům rodin. Zcela minimálně je podporována možnost, aby se na rodičovské dovolené střídali oba partneři. Rodinná politika by se měla změnit, aby více vycházela z potřeb rodin.

„Bylo by potřeba více žen v politice, aby existovalo citlivější vnímání potřeby řešení rodinné politiky.“ (Jitka)

„Mně je z toho smutno, protože si myslím, že tady žádná prorodinná politika není!“ (Katka)

Na regionální úrovni vnímají ženy rodinnou politiku méně kriticky. Využívají se svými dětmi mateřská centra v Třebíči. Znají, a některé se svými dětmi již navštívily, Family Point.

„Do centra chodíme na kroužky se synem pravidelně už od jednoho roku, můžu si zde popovídat i s dalšími matkami, získat rady a zkušenosti. Dělají plno akcí. Je to super.“ (Monika)

„Ve Family Pointu jsme byli poprvé náhodou, byla jsem něco vyřizovat na úřadě, začala bouřka, tak jsem nevěděla, kam se schováme a tak nás tam úřednice poslala. Moc hezké prostředí, hodně mě to překvapilo, to by člověk ani na úřadě nečekal. Je to výborný nápad.“ (Jitka)

Na oficiálních webových stránkách města Třebíče jsou zveřejněny všechny dokumenty, které se týkají rodinné politiky.

I přesto, že diskutující matky považují rodinnou politiku za velmi důležitou, tyto dokumenty neznají, neměly potřebu je vyhledávat a pročítat.

„To jsem opravdu nikdy nehledala. Ono je asi něco jiného něco sepsat a pak v praxi plnit, ale určitě se na webové stránky podívám, už jen pro zajímavost.“ (Monika)

Mnohé diskutující maminky byly překvapeny, kolik organizací v rámci komunitního plánování město Třebíč podporuje. Dle názvu některé organizace či občanská sdružení znaly, ale nikdy zatím nevyužily. Většina matek se účastnila některé z akcí, které pořádá Zdravé město Třebíč. Mnohdy akce navštívily, aniž by si uvědomily, že je PZM organizuje.

„Chodím i se synem na bio jarmark. Už vloni ochutnal pečivo. Je to výborný nápad.“ (Vanda)

Rodiče v rámci společného interview ocenili především zdravé a bezpečné prostředí ve městě, narůstající počet dětských hřišť a mnohé akce, které se rodičům nabízejí zdarma. Většinu matek stále straší vysoká nezaměstnanost v Třebíči a s tím spojená neochota zaměstnavatelů vycházet rodičům vstříc formou alternativních pracovních úvazků.

Jako zásadní problém v oblasti rodinné politiky vnímají matky nesoulad mezi možnostmi volit tzv. dvouletou variantu rodičovské dovolené a možnosti péče o děti do 3 let, které jsou minimální. Mnohem pozitivně hodnotí rodinnou politiku na regionální úrovni, kdy oceňují akce pro rodinu.

5.2 Dotazník s otevřenými otázkami pro vybrané zástupce rodičů

Dotazníky se používají jako další techniky dotazování a mohou doplňovat data získávaná již dřívějšími výzkumy.

Dotazník s otevřenými otázkami slouží k osvětlení dat získaných z rozhovorů.

Respondentům byl předložen dotazník k vyplnění s tím, že jej mohli vyplnit během 3 - 5 dnů doma a následně anonymně vrátit do sběrného boxu na chodbě MŠ. Před distribucí dotazníků byl proveden pilotní test, který sloužil k ověření adekvátnosti obsahu otázek. Organizace a analýza dat byla prováděna ručně, bez použití softwaru (Hendel, 2008). Do dotazníkového šetření byly zahrnuty osoby na základě stejných kritérií jako při provádění rozhovorů. Účastnily se pouze ženy. Z celkového počtu 50 distribuovaných dotazníků se v řádném termínu vrátilo 24. Dalších 7 dotazníků se postupně vrátilo po

termínu, kdy již byla provedena analýza dat a tato data by bylo již příliš problematické do výsledků analýzy zahrnout. Obecné charakteristiky respondentů a dotazník jsou uvedeny v příloze diplomové práce.

Analýzy dotazníku s otevřenými otázkami s rodiči pobírajícími rodičovský příspěvek

Rodina/rodičovství versus kariéra/zaměstnání

Vnímání vztahu rodina versus kariéra nebylo při dotazníkovém šetření již tak jednoznačné ve prospěch volby „rodiny“, jak tomu bylo při provádění rozhovorů. Rodinu preferují před zaměstnáním 4 ženy. 6 žen považuje obě oblasti za stejně důležité. Dalších 6 se domnívá, že se jedná vždy o volbu na úkor jedné či druhé možnosti, a nelze se přesně rozhodnout mezi nimi. 4 ženy potvrzují, že obě kategorie lze skloubit, dvě se domnívají, že skloubit rodinu a kariéru je těžké. Jedna respondentka v dané chvíli tuto situaci vůbec neřeší: „*Jsou to oddělené věci, když jsem na ted' na RD*“.

I tak většina respondentů vnímá důležitost rodiny a na RD zůstávají všechny dotazované ženy do 3 let věku dítěte, a to i přesto, že jedna již při RD pracuje na celý úvazek, druhá na částečný a třetí se bude vracet do zaměstnání již z MD.

Většina dotazovaných se domnívá, že rodičovství brání ženě v kariéře. Jako důvody uvádí především menší časovou flexibilitu, omezení profesního vzdělávání, diskriminaci žen při nástupu do zaměstnání („*Ředitel se mě při nástupu ptal, zda mám děti a kolik. Asi hned počítal s tím, že budou nemocné a já budu čerpat ošetřování.*“) Jedné respondentce bylo pracovní místo pro nadbytečnost zrušeno poté, co se vrátila z první RD zpět do zaměstnání. 10 žen se naopak domnívá, že rodina jim v další kariéře nebrání: „*Vyjasnila jsem si priority.*“ (matka při RD aktuálně pracuje na částečný úvazek na dva dny v týdnu na žádost zaměstnavatele).

Důvodem předčasného návratu z RD do zaměstnání by byly u 14 žen finance. Návrat některé respondentky podmiňují současně tím, že by se muselo jednat o pracovní pozici s vhodně rozvrženou pracovní dobou a jejich dítě by muselo být zároveň přijato do MŠ. Mezi další podmínky patří i věk dítěte. Nástup do zaměstnání by nepřipadal v úvahu dříve, než dítě završí 2 roky. 8 žen uvádí, že motivací k dřívějšímu návratu do zaměstnání by byly kromě financí i jiné důvody. Především by se jednalo o pracovní pozici, která by jim zajistila profesní růst, uplatnění a uspokojovala by je po stránce pracovního naplnění.

2 ženy vylučují dřívější návrat do zaměstnání za všech okolností s tím, že se chtějí věnovat pouze dětem.

12 dotazovaných uvedlo, že jejich roli s možností pobývat na RD by jejich partner či manžel v žádném případě nepřijal. 1 žena odpověděla, že by to nepřicházelo do úvahy za žádných okolností. 10 žen míní, že by jejich partner tuto roli přijal, pokud by ho k tomu dovedly okolnosti – např. ztráta zaměstnání, zdravotní důvody partnerky. Pouze jedna respondentka uvádí, že její muž by na RD pobývat chtěl, ale že by z pozice matky k tomu souhlas nedala.

Ženy považují rodinu za důležitou, ale současně se v této skupině objevuje názor, že rodina a kariéra jsou podobně důležité, což se podobá názoru mužů. Ženy z této skupiny se domnívají, že rodina může ženě v kariéře bránit. Většina žen by se předčasně vrátila z RD do zaměstnání z finančních či profesních důvodů. 2 ženy ze skupiny při RD pracují, jedna plánuje pracovat již při MD.

Dělbá povinností o domácí práce/domácnost a o péči a výchovu dítěte/děti

Ve 14 případech uvedly respondentky, že se o domácí práce a starost o domácnost s partnerem či manželem dělí. I při této dělbě je však nadále žena tou, která vykonává automaticky větší objem domácích prací („*Já 60% a muž 40%*.“). Muž řeší práce spojené s opravami, většími nákupy. Dvě ženy uvádí občasnou, nahodilou pomoc. Dvě se vyjadřují, že rozdělení práce je ve všech směrech mezi partnery stejné a rovnocenné. 3 dotazované sdělily, že jejich muž s péčí o domácnost nepomáhá. Ve dvou případech je pomoc pouze okrajová, např. formou velkého nákupu 1 - 2x v měsíci a jedna respondentka uvádí, že jejich rodina má paní na úklid.

Současně 4 ženy uvedly, že finančně se podílejí na zabezpečení domácnosti a rodiny oba s partnerem stejně. Ve 20 případech je to muž, který rodinu zabezpečuje. Tento výsledek je logický, protože příjem většiny respondentek tvoří jen rodičovský příspěvek.

Zatímco o péči o domácnost se muži a ženy dělí, v případě péče o děti je situace jiná. Pouze ve 4 případech se oba partneři starají o děti stejným dílem („*Jsou to děti obou, musí se starat oba.*“). Zbývajících 20 respondentek uvedlo, že se o výchovu dětí starají převážně ony. Zdůvodňují to tím, že ony jsou těmi, které s dětmi pobývají na RD, mají na ně více času, zatímco muž je většinu dne v zaměstnání, tudíž je logické, že ženy jsou s dětmi více. 16 žen s tímto stavem vyslovuje plnou spokojenost. Dvě ženy spokojeny se

stavem nejsou („*Je to stresující, péče o děti je na mě.*“). Zbývající ženy se nevyjadřují. Ženy jsou zpravidla těmi, které se podílejí na domácích pracích. Případná pomoc muže nebývá rovnocenná v poměru práce vůči ženě. Zcela ojedinělý je případ, kdy v domácnosti pracuje placená paní na úklid.

Návrat do zaměstnání

12 dotazovaným, dle jejich mínění, neuniklo nic z okolního dění, necítí se pobytem na RD omezené či frustrované. Aktuálně využívají možnosti, které jim nabízí pobyt na RD, např. vzdělávací semináře v MC. Současně jedna respondentka uvádí, že vystudovala při RD druhou vysokou školu, další se sebevzdělává v rámci částečného pracovního úvazku. Čtyři ženy uvedly, že se částečně cítí omezeny pobytem na RD ve smyslu, že některé důležité informace jim opravdu mohou uniknout, třeba i z důvodu nižší motivace pro další vzdělávání v oboru. Po nástupu do zaměstnání budou muset doplnit nové poznatky a informace, především v oblasti legislativy. 8 žen se domnívá, že jim při pobytu na RD určité věci kolem nich unikají, protože řeší jiné starosti a problémy. Vyjadřují však přesvědčení, že se tento stavlepší po nástupu do zaměstnání.

15 dotázaných žen se bude vracet k původnímu zaměstnavateli, z nichž 14 má pravidelný kontakt v podobě e-mailové komunikace, občasných návštěv. 1 žena se již ke svému původnímu zaměstnavateli vrátila na plný úvazek a hodlá pro něj dále pracovat. Druhá žena se vrátila na částečný úvazek na žádost zaměstnavatele s tím, že se k němu vracet po ukončení RD nechce. Jedna žena neví, zda se na původní pracovní pozici bude vracet. 6 žen se vracet do původního zaměstnání nebude. Jedna uvedla, že dostala výpověď pro nadbytečnost. Z toho plyne, že si nové místo po ukončení RD bude hledat 6 žen, jedna žena již nové místo má, jedna neví, zda si místo bude hledat.

Většina žen se domnívá, že výše rodičovského příspěvku nemá na jejich návrat do zaměstnání vliv. 6 respondentek uvedlo, že příjem manžela je dostatečný, aby zajistil rodinu. Současně se odvolávají na to, že díky druhému příjmu partnera je možno finančně vyjít. Pokud by však byl muž bez práce a měl příjem omezený, uvádí 2 respondentky, že by rodičovský příspěvek byl nedostatečný. Další 2 respondentky uvedly, že každá rodina by se měla na dobu MD/RD připravit s tím, že v této době bude mít rodina omezený příjem, a předem s tím počítat při plánování. 6 žen se domnívá, že rodičovský příspěvek je nedostačující především z důvodu vysokých cen za dětské potřeby. Současně poukazují, že

příspěvek při 4leté variantě RD je velmi nízký.

Ženy se necítí pobytem na RD znevýhodněné, snaží se udržovat kontakt s okolním světem, jedna dotazovaná studovala během RD druhou VŠ. Většina žen se miní vrátit na své původní pracovní místo, se zaměstnavatelem část žen udržuje kontakt.

Podpora ze strany státu a služby poskytující péči o děti do 4 let věku

12 žen se uvedlo, že podpora ze strany státu je dostačující. Kladně hodnotí především délku pobytu na RD. Uvádějí, že je třeba, aby i rodiče při zakládání rodiny mysleli na to, že je čeká ekonomicky náročné období, a na tento stav se připravili. Současně však dodávají, že se vyskytují problematické věci, které by měl stát řešit (nedostatek míst v MŠ, poskytování flexibilních pracovních úvazků ze strany zaměstnavatelů). 12 žen naopak považuje podporu ze strany státu za nedostačující a nevyhovující. Obecně jako problém vidí malou finanční podporu ze strany státu, vysoké ceny za dětské potřeby, větší možnost daňových úlev. Stejně, jako ve skupině spokojených žen, se objevuje, že stát nepodporuje flexibilní úvazky rodičů a dostatek míst ve veřejných MŠ. O financích se nezmiňují ženy, které již při RD pracují.

17 respondentek uvedlo, že pro své děti využívají různé služby poskytující péči o dítě do 4 let. Převážně se jedná o MŠ, do které zpravidla dochází starší dítě. S úrovní poskytovaného vzdělávání jsou ženy velmi spokojeny. Dále se svými dětmi navštěvují mateřská centra a využívají jimi nabízené aktivity, př. kroužky a zájmové skupinky. Jedna respondentka uvedla, že využívají paní na hlídání. 6 žen pro své dítě aktuálně žádné služby nevyužívá.

Všechny respondentky plánují později pro své dítě využít MŠ. 20 z nich se neobává toho, že dítě nebude přijato k předškolnímu vzdělávání. 4 ženy mají určité obavy. Pouze 2 ženy by využily pro své děti alternativní péči. V jednom případě je uvedena firemní školka, ve druhém paní na hlídání a taktéž firemní MŠ. 10 žen alternativní péči odmítá především z finančních důvodů, ostatní tuto variantu vůbec neřeší. Jednoznačně všechny respondentky preferují veřejnou mateřskou školu, případně kombinaci s pomocí babiček. V jednom případě alternativa s využitím hlídáním babičkou je pouze náhradním řešením a respondentka jednoznačně preferuje MŠ.

Ženy na rodičovském příspěvku oceňují především jeho délku. Cení si času, který mohou strávit se svým dítětem. Méně jsou již spokojeny s výší rodičovského příspěvku. Připouštějí ovšem, že rodiče by měli počítat s tím, že v době rodičovské dovolené bude

jejich finanční situace složitější, a rodiče by se měli na tuto skutečnost po finanční stránce předem připravit.

Provedený výzkum dokládá, že i přes určitý odklon od klasických genderových rolí a stereotypů stále v rodinném soužití přetrvává klasické dělení rolí mezi partnery či manželi. Žena, především v době, kdy pobývá s dítětem či dětmi na RD, je tou, která přebírá hlavní povinnosti týkající se péče o domácnost. Současně je žena osobou zodpovědnou za výchovu dětí, zajišťuje každodenní péči o dítě nebo děti. Muž je tím, kdo především rodinu zabezpečuje po finanční stránce. Muž je zpravidla ochoten přebrat těžší, fyzické práce a dětem se věnovat především v době, kdy on sám má čas. Muži a ženy se však shodují na tom, že rodina je důležitější než kariéra. Současně však minimálně polovina mužů i žen potvrzuje, že obě položky jsou stejně důležité. Nutno dodat, že daný výsledek zčásti ovlivňuje to, že většina žen je aktuálně nevýdělečně činných a pobývá na RD. Muži jsou živiteli rodin, všichni jsou zaměstnaní zpravidla v technických profesích nebo stavebnictví.

Postavení mužů a žen na trhu práce chápou muži a ženy odlišně. Ženy se domnívají, že skupina mužů je na trhu práce privilegovaná. Muži jsou upřednostňováni před ženami, především v profesích, kde je rozhodující fyzická síla, ale také tam, kde rozhoduje míra dovedností a vědomostí. Ženy se domnívají, že je znevýhodňuje fakt, že v průběhu profesní kariéry mohou odcházet na MD/RD, musí současně s profesí sladit i rodinný život, včetně péče o děti, kdy komplikací může být např. nemocnost dětí. S přímou diskriminací vlastní osoby se nikdo z mužů a žen nesetkal.

Ženy se domnívají, že po nástupu do zaměstnání se jim bude dařit skloubit práci a rodinu, ale bude potřeba zajistit pomoc dalších osob v péči o děti, především ze strany prarodičů. Většina žen se bude vracet ke svému původnímu zaměstnavateli, se kterým má průběžný kontakt. Muži v oblasti „sladování“ nepocítují žádný problém. Žena je tou, která zajistí péči o děti i domácnost i v případě pracovní kariéry muže. Ženy se cítí v roli pečujících matek spokojené, rády s dětmi pobývají doma, rodinu považují ve svém životě za velmi důležitou. Většina žen se domnívají, že při pobytu na RD o nic zásadního nepřicházejí. Jedna žena v průběhu RD vystudovala druhou VŠ. Ženy se účastní vzdělávání v rámci mateřských či rodinných center. Část žen přiznává určité snížení motivace pro profesní sebevzdělávání v době pobytu na RD. Mezi ženami se objevuje také názor, že určité okolní dění jim uniká z důvodu intenzivní péče o děti a domácnost, což se

změní s jejich nástupem do zaměstnání. Podmínkou pro sladění práce a rodiny je, dle žen, nutnost dobře plánovat a efektivně hospodařit s časem.

Pro muže i ženy by byla horší ztráta zaměstnání muže, pokud by k ní došlo v době, kdy je žena na RD. V této době je živitelem rodiny muž. Změna názorů u žen nastává ve chvíli, kdy se ony vracejí na trh práce. Nyní se již v některých případech stává významnější ztrátou ztráta zaměstnání ženy, např. v případě, kdy manžel je osobou výdělečně činnou a jeho příjem je kolísavý. V případě ztráty zaměstnání by si rychleji našli zaměstnání muži, kteří mají delší pracovní praxi, ale také ty ženy, které mají vyšší vzdělání nebo odborné vzdělání.

Způsob dělby práce a rolí v rodině potvrzuje, že ženy, které pobývají na RD, automaticky přebírají zodpovědnost za domácí povinnosti ve výrazně větší míře než muži, případně je zajišťují prakticky pouze ženy s tím, že muži se podílejí na těchto pracích pouze okrajově, případně vykonávají práce fyzicky náročné a spojené s technickou údržbou bytu nebo domu. Ženy jsou s tímto rozdělením smířeny. Jediná žena uvedla, že péči o domácnost u nich zajišťuje paní na úklid. Aktuálně přijímají tyto aktivity muže jako pomoc, s jejich nástupem na trh práce očekávají, že ze strany muže dojde k větší spoluúčasti na péči o domácnost. Ve chvíli, když se žena bude spolupodílet na financování rodiny, by se muž měl podílet na péči o domácnost společně s ženou. V případě, že žena pobývá na RD, je společná účast muže a ženy na domácích pracích zcela výjimečná. Muži jsou s tímto nerovným rozdělením spokojeni a příliš nepřemýšlejí o změnách, které bude nutné provést s nástupem žen do zaměstnání. Mezi muži se stále objevují genderově zabarvené stereotypy, kdy žena je považována za hospodyňku, která se má zcela postarat o domácnost a muž zajistit finance. Muži jsou těmi, kteří ve většině případů zajišťují rodinu finančně, spolupodílení se mužů a žen stejným dílem se uskutečňuje v případě, kdy ženy při RD současně vykonávají zaměstnání. Část mužů a žen počítá s tím, že ke srovnání spolufinancování dojde ve chvíli, kdy se žena vrátí z RD zpět na trh práce.

Péče o dítě či děti je svěřena převážně ženám. Ženy ovšem připouštějí společné diskuse o výchově. Ženy se domnívají, že je tento stav přirozený, protože při pobytu na RD mají na děti více času, denně s dětmi pobývají. Péče mužů je z pohledu žen spíše nahodilá, muži se věnují dětem pouze ve chvíli, kdy mají čas. Část žen považuje změnu za nutnou, aby i ony měly čas na své zájmy a koníčky. Na rozdíl od oblasti péče o domácnost muži v péči o děti cítí větší nutnost spolupodílení se na jejich výchově. Společná, rovnocenná

péče o děti mezi mužem a ženou je ojedinělá. Muži připouštějí, že se dětem dle svých možností věnují. Navíc se domnívají, že se v péči o děti budou angažovat stále více s přibývajícím věkem dětí. Muži i ženy se shodují, že v péči o děti jim pomáhají prarodiče, zpravidla babičky.

Všechny ženy preferují rodinu před kariérou, i když část žen považuje pracovní kariéru za důležitou, staví ji v pořadí hned za rodinu. Lze sledovat přímou souvislost mezi úrovní dosaženého vzdělání a preferencí kariéry. Ženy s vyšším vzděláním považují poměr mezi profesní kariérou a rodinou za více rovnocenný. Ženy se středním vzděláním bez maturity spíše preferují rodinu, péči o děti a domácnost. Ve všech případech to byla vždy žena, která kvůli RD přerušila pracovní kariéru, i když dosáhla vyššího či stejného vzdělání jako muž. Důvodem pro přijetí pracovní nabídky a přerušení RD by byly finance, což by byla pádná motivace i pro muže, aby se i on více angažoval v péči o děti a domácnost. Předčasnému nástupu do zaměstnání brání ženám především problém se skloubením profese a rodiny. Problémem je omezená péče o děti do 3 let věku, která je často spojena s vyššími finančními náklady za služby. Předčasně nastupují do zaměstnání pouze ženy, které mají možnost zajistit péči o děti za pomoci babiček. Současně mohou využít další benefity, např. zkrácený pracovní úvazek. Výše rodičovského příspěvku však pro ženy není důvodem k předčasnému návratu do zaměstnání. Ženy potvrzují, že rodičovství může ženě bránit v kariéře. To se projevuje v tom, že ženy - matky jsou časově méně flexibilní než ženy bezdětné. Současně lze obecně u žen očekávat, že mohou odejít na MD, což se u mužů stát nemůže. Muži rovněž považují rodinu za důležitější než rodinu, ale více zdůrazňují rovnocenné postavení rodiny a kariéry. Všichni muži se shodli na tom, že žena automaticky přebere zodpovědnost za děti a domácnost, pokud se oni budou chtít věnovat kariéře. Muži potvrzují, že volba, že na RD zůstane žena, byla automatická. Úvaha o tom, že by na RD pobývali oni, se vůbec nediskutovala. Ženy po dohodě s muži volily tříletou variantu RD v případě, že mají zaměstnání. Pokud jsou ženy nezaměstnané, volily variantu čtyřletou, která jim umožní menší, ale stabilní příjem pro delší dobu, kterou mohou využít rovněž pro hledání nového zaměstnání. S tímto názorem žen se muži plně ztotožňují.

O pracovně-právních právech rodičů nemají ženy mnoho informací. Domnívají se, že tato oblast nevyžaduje žádné zásadní změny. Možnosti alternativních pracovních úvazků jsou však ženám známy. Některé by měly zájem o využití zkráceného úvazku nebo

o pružnou pracovní dobu. Jedna žena zmiňuje nutnost ochrany pracovních práv matek, které se vrátí po RD do zaměstnání. Část žen využívá i možnosti různých center a organizací pro získávání informací o alternativních způsobech zaměstnávání. V této souvislosti je zmiňována i práce z domova jako možná alternativa, která by některým ženám vyhovovala. Mužům také nejsou známy bližší informace o pracovně-právních právech rodičů, přesto si myslí, že systém funguje správně. Na druhou stranu se někteří muži domnívají, že by zaměstnavatelé měli více vycházet vstříc potřebám zaměstnancům. O flexibilní úvazky by měl zájem pouze jeden muž, kterému by pružná pracovní doba umožnila pobývat doma více s rodinou.

Finanční podporu ze strany státu považují ženy za spíše nedostatečnou. Ženy oceňují délku doby RD, po kterou mohou pobývat doma s dítětem, výše rodičovského příspěvku je spíše dostatečná či nedostatečná. Ženy, které při RD pracují a pobírají spolu s rodičovským příspěvkem plat, výši finanční podpory ze strany státu nepovažují za zásadní. V případě, že rodičovský příspěvek doplní plat muže, považují ženy příspěvek za vyhovující. Současně některé ženy prezentují názor, že rodiče by si měli před nástupem na RD naplánovat svou finanční situaci tak, aby po dobu RD, kdy budou jejich příjmy omezené, tuto situaci zvládli. Ženy potvrzují, že rodiny čerpají daňové úlevy. Na jiné sociální dávky či přídatky na děti se jim nedaří „dosáhnout“. Muži zastávají v podstatě stejný názor jako ženy. Potvrzují však, že příjem v podobě rodičovského příspěvku je pro jejich rodinu nezbytný a potřebný.

Ženy potvrzují, že většina z nich využívá služby péče o dítě do 4 let, kdy se jedná o mateřská či rodinná centra. Starší děti navštěvují MŠ. S nástupem do zaměstnání počítají ženy, že do MŠ nastoupí i mladší děti. Veřejnou mateřskou školu považují ženy za zásadní v péči o děti, alternativní způsoby péče nemají zájem využívat. Alternativní péči považují ženy za finančně náročnou. Jedna žena zmiňuje možnost využití paní na hlídání jako alternativy, kterou již dříve rodina využívala. Dočasně jsou schopny, v případě, že by dítě nebylo přijato do MŠ, zajistit péči svépomocí, především s pomocí babiček. Muži nemají přehled o tom, jaké formy péče ženy využívají pro děti. Muži nemají obavy ze zajištění péče o děti, automaticky počítají s pomocí babiček. Obecně služby péče o děti do 3 let nepovažují za podstatné, pouze jeden muž zmiňuje možnost znovuotevření jeslí. MŠ od tří let považují za potřebnou všichni muži.

Ženy potvrzují nesoulad mezi možnostmi čerpat rodičovský příspěvek dva roky a životní praxí, kdy péče o děti do 3 let je nezajištěna a zaměstnavatelé nejsou zpravidla připraveni a ochotni poskytovat ženám flexibilní pracovní úvazky. Změnu by mohlo přinést více žen do politiky. Rodinná politika by dle názoru žen měla vycházet z potřeb rodin, být více flexibilní. Regionální rodinnou politiku ženy hodnotí pozitivněji než rodinnou politiku na centrální úrovni. Rodiny se účastní akcí pořádaných pro rodiny v rámci města Třebíče a hodnotí tyto akce kladně.

Názor žen potvrzuje analýza vybraných dokumentů města Třebíče z oblasti rodinné politiky. Analýza vybraných dokumentů potvrdila, že město Třebíč se rodinnou politikou zabývá systematicky, koncepčně, plánovitě a považuje ji za důležitou. Dokumenty podporují rodinnou politiku, konkrétní opatření vycházejí ze socioekonomických podmínek města. Dotacemi město Třebíč podporuje budování sociální infrastruktury i organizace, které poskytují rodinám služby. Současně Třebíč veřejnost informuje o problematice rodinné politiky, včetně problematiky sladování pracovního a rodinného života. Město Třebíč zřídilo „Koordinační centrum práce na dálku“, které má napomáhat šířit povědomí o alternativních pracovních úvazcích nejen rodičům, ale také zaměstnavatelům. Plánování sociálních služeb reaguje na demografický vývoj ve městě a nabízí sociální služby pro rodiny ve specifické životní situaci. Tato pomoc zahrnuje rovněž rodiče na rodičovské dovolené. Rodiče mohou získat odpovědi na otázky z oblasti pracovně-právních vztahů v občanské poradně. Nabídka sociálních služeb napomáhá především sladování pracovního a rodinného života ve specifických životních situacích (rodiny s hendikepovanými dětmi, rodiny v nepříznivé životní situaci). Prostřednictvím PZM Třebíč se občané města, včetně rodičů na RD, mohou vyjadřovat k aktuálním problémům, které se mohou týkat i oblasti sladování rodinného a pracovního života. PZM Třebíč je zřizovatelem Family Pointu - místa pro rodiny na úřadě a současně pořadatelem mnoha akcí na podporu rodinné politiky. Představitelé rodinné politiky města Třebíče se shodli, že město Třebíč má zájem o systematickou podporu rodinné politiky. Na zabezpečení rodinné politiky se podílí finančně. Aktivně se rodinné politice věnuje i vedení města a považuje ji za nedílnou součást komunální politiky.

Sladování pracovního a rodinného života je aktuální problém, který musí řešit v současnosti všichni rodiče, pokud se oba rozhodnou vstoupit na trh práce. Sladování je úzce svázáno s osobními preferencemi jednotlivých mužů a žen, odráží socioekonomické,

kulturní i specificky české podmínky současné společnosti. Genderové stereotypy se stále, v určité míře, objevují v dělbě péče o děti i domácnost. Především ženy jsou omezovány určitými diskriminačními přístupy na trhu práce ze strany zaměstnavatelů. Sladění práce a rodiny se daří pouze v případě, kdy se na něm jsou ochotni podílet oba partneři. Současně je nutná součinnost ze strany zaměstnavatelů, případně možnost využití flexibilních forem práce rodiči. Nezbytnou podmínkou je zajištění péče o děti. Jedná-li se o dítě mladší tří let, je péče zpravidla zajišťována další osobou v příbuzenském poměru. Alternativní formy péče o děti se prosazují pozvolna. Obecně jsou považovány za finančně nákladné. Rodiče jednoznačně preferují veřejné mateřské školy jako nutnou podmínku pro zajištění péče o děti. Rodičům jsou nápomocny i nástroje rodinné politiky, které jim zprostředkovává město Třebíč. Město finančně podporuje organizace, které nabízejí rodičům sociální i nesociální služby, zřizuje mateřské školy ve městě a snaží se reagovat na požadavky o rozšíření kapacit MŠ. Podmínkou ovšem je zájem rodičů si informace a aktivity vyhledávat, zjišťovat, služby dle potřeby rodiny využívat.

6. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit a analyzovat možnosti sladování pracovního a rodinného života a prožívání pracovní-rodinného konfliktu se zaměřením na cílovou skupinu rodičů pobírajících rodičovský příspěvek. Prostřednictvím teoretických metod poznání a základních empirických metod, formou kvalitativního výzkumu, byla hledána odpověď na výzkumnou otázku: zda, do jaké míry, za pomoci jakých nástrojů či institucí se rodičům daří sladovat pracovní a rodinný život a jaké další faktory mohou intenzitu prožívání pracovní-rodinného konfliktu ovlivnit. Výběr výzkumných metod byl volen s ohledem na co nejkompexnější poznání daného problému.

Sladování pracovního a rodinného života a prožívání pracovní-rodinného konfliktu je velmi individuální, ovlivněné rovněž celospolečenskými faktory. Mezi faktory, které mohou vzájemné sladování práce a rodiny ovlivnit, patří skutečnost, zda je rodič pobývajícím na RD v pracovním poměru, úroveň jeho dosaženého vzdělání, pohlaví, případně fakt, zda dotyčná osoba žije v partnerství či manželství. Pod vlivem těchto okolností musí rodiče volit způsoby, které napomohou vzájemnému sladování profesního a rodinného života a současně zamezí tomu, aby případný pracovní-rodinný konflikt rodiče prožívali jako frustraci. Faktory, které sladování pracovního a rodinného života ovlivňují, působí různou intenzitou. Faktor, zda muži a ženy žijí v partnerství či v manželství, sladování neovlivňuje. Podobné problémy řeší muži a ženy, ať žijí v partnerství nebo v manželství. Úroveň dosaženého vzdělání se především u žen projevuje při vstupu na trh práce. Ženy s vyšším vzděláním či odborným vzděláním mají na trhu práce větší šanci, že dříve zaměstnání najdou. Současně si také zaměstnání spíše udrží a zaměstnavatel je ochotnější nabídnout jim flexibilní pracovní podmínky, aby je získal pro výkon práce. S rozdílnými požadavky na sladování pracovního a rodinného života se musí vyrovnávat ti rodiče, kde žena při RD již pracuje. Žena je tou, která musí problémy řešit (např. zajistit péči o dítě další osobou). Žena pobývajícím na RD si problémy se sladováním připouští spíše v teoretické rovině s výhledem na budoucí návrat do zaměstnání. Důležitým faktorem je pohlaví. Ženy jsou těmi, které řeší většinu problémů, které sladování práce a rodiny přináší, organizují zajištění péče o děti, nebo o domácnost. Muži jsou těmi, kteří se v době RD žen problematikou sladování příliš nezabývají. Budoucí výhled vidí spíše optimisticky a řešením předpokládaných problémů se zatím nezaobírají.

Možnosti sladování rodinného a pracovního se týkají především rovného přístupu na trh práce pro oba rodiče, péče o děti a domácnost, finančního zajištění rodičů ze strany státu, ale také vytváření vhodných podmínek v rámci rodinné politiky, které sladování rodinného a pracovního života podpoří. Ze strany rodičů se jedná především o motivaci zaměstnavatelů ze strany státu pro umožnění flexibilních pracovních úvazků rodičům, především formou zkráceného pracovního úvazku, pružné pracovní doby nebo práce z domova v profesích, které to umožňují. V oblasti finanční podpory ze strany státu by rodiče uvítali zvýšení či pravidelnou valorizaci rodičovského příspěvku, zavedení sociálních dávek pro rodiny v širším měřítku (přídavky na děti, porodné). Současně se rodiče domnívají, že by stát měl vytvořit podmínky pro fungování zařízení, která zajišťují péči o děti do 3 let věku – jesle, jeslové třídy při MŠ. Veřejné MŠ by měly nabízet dostatečnou kapacitu, aby rodiče nebyli stresováni tím, že jejich dítě nebude do MŠ přijato. MŠ by také měly mít možnost, na základě legislativních úprav, být více flexibilní, např. co se týče provozní doby MŠ či přijímání dětí mladších tří let do MŠ. Odstranění určitých genderových stereotypů je však plně v rukou jednotlivých rodičů. Nastavení dělby povinností a především péče a zodpovědnost za výchovu dětí je věcí rodičů, jejich vzájemné domluvy a spolupráce. Pozitivní je, že rodiče pobývající na rodičovské dovolené (ve výzkumu se jednalo pouze o ženy) nepocítují pracovní-rodinný konflikt jako negativní či frustrující jev. Ženy pobývající na rodičovské dovolené jsou ve své roli spokojené, přijaly ji a dokázaly se vyrovnat s péčí o děti a o domácnost i za předpokladu, že muži jsou spíše živiteli rodiny a jejich pomoc je v mnoha případech nahodilá. Za kladné lze považovat příklady mužů, které se s ženami podílejí na péči o děti a starostech o domácnost rovnocenně, což je však bohužel v době, kdy ženy pobývají na RD, varianta méně častá a spíše ojedinělá. Zdá se, že vedle změn, které bude muset v oblasti rodinné politiky uskutečnit stát, budou neméně důležité změny, kterými bude muset projít i česká společnost, potažmo každý jednotlivý muž a žena.

7. Seznam použitých zdrojů

APERIO. *Nebojujte s úřady a zaměstnavateli. Průvodce pro rodiče* 2012. 1.vyd., Praha: Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, 2012, 91 s. ISBN 978-80-904301-0-5.

BIČÁKOVÁ, Olga. *Tendence vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR. Poradce Veřejné správy 12-13/2013*. 1.vyd., Český Těšín: Poradce, 2013. 68 s. ISSN:1802-83.

ČERNÁ, Marie, MACHALOVÁ, Martina, CEJPEK, Miroslav. *Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro veřejnou správu*. 1.vyd., Ostrava-Zábřeh: Ethics, 2013. 68 s. ISBN 978-80-87459-06-5.

EZZEDINE, Petra a kol. *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. 1.vyd., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. 79 s. ISBN 978-80-86520-45-2.

HAŠKOVÁ, Hana, SAXONBERG, Steven (eds.), MUDRÁK, Jiří. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. 1. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. 199 s. ISBN 978-80-7419-114-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. vyd., aktualizované. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

KARSTEN, Harmut. *Ženy-muži: genderové role, jejich původ, vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.

KRAJ VYSOČINA. *Informační listy o sladování práce a rodiny 3/2013*. 1.vyd. Jihlava: Kraj Vysočina, 2013. 8 s.

KRAJ VYSOČINA. *Koncepce rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016*. Jihlava: Kraj Vysočina, 2012. 74 s. ZK-04-2012-100.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management genderových rozdílů*. 1 vyd. Praha: Management Press, 2004. 156 s. ISBN 80-7261-117-8.

LIŠTIAKOVÁ, Irena. *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry. Bulletin pro rodiče*. 1.vyd., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. 20 s.

LIŠTIAKOVÁ, Irena. *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry. Bulletin pro rodiče 2*. 1.vyd., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. 20 s.

MAREŠ, Petr, POTOČNÝ, Tomáš (eds.). *Modernizace a česká rodina*. 1. vyd. Brno: Barriste a Principal, 2003. 202 s. ISBN 80-86598-61-6.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. 1.vyd., Praha: Portál, 2009. 160 s. ISBN 978-80-7367-615-5

MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. 1.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1999. 171 s. ISBN 80-85850-75-3.

MPSV ČR. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. Praha: MPSV ČR, 2008. 36 s.

PŘIB, Jan, BŘESKÁ, Naděžda, PILÁTOVÁ, Jana, ŠPUNDOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 156 s. ISBN 80-247-0216-9.

RYDVALOVÁ, Renata, JUNOVÁ, Blanka. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 152 s. ISBN 978-80-247-3578-8.

SOKAČOVÁ, Linda a kol. *Kde to ladí a skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. 1.vyd. Praha: Gender Studies o.p.s., 2012. 71 s. ISBN 978-80-86520-40-7.

SKÁLA, Vít. *Sladování pracovního a rodinného života. Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?* 1.vyd. Ostrava-Zábřeh: Ethics, 2013, 54 s. ISBN 978-80-87459-05-8.

STRNAD, Michael, SKÁLA, Vít. *Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*. 1.vyd. Ostrava-Zábřeh: Ethics, 2013, 36 s. ISBN 978-80-87459-07-2.

ŠMOLKA, Petr. *Jak přežít mateřskou*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, 112 s. ISBN 978-80-247-3083-7

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2009*. Praha: Úřad vlády ČR, 2010, s.52.

Internetové zdroje:

ONDRAČKOVÁ, Iveta. *Plán zdraví a kvality života 2012 - 2013. Projekt Zdravé město WHO. Místní Agenda 21/LEHAP* (online). Dostupný z WWW:

http://www.trebic.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=16973&id_dokumenty=18100

MĚSTO TŘEBÍČ. *Program prorodinné politiky města Třebíče na roky 2012 - 2015 (aktualizace pro rok 2014)* (online). Dostupný z WWW:

http://www.trebic.cz/html/zm_programy/2012/zm08/usneseni/prilohy/1744837506/Program%20prorodinne%20politiky%20mesta%20Trebice%20na%20roky%202013%20-%202015.pdf

MĚSTO TŘEBÍČ. *Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb v Třebíči 2012 - 2016* (online) Dostupný z WWW:

http://www.trebic.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=16973&id_dokumenty=15011

8. Přílohy

Příloha č. 1 – Finanční podpora státu vůči rodičům při MD a RD

Příloha č. 2 – Jesle a mateřské školy

Příloha č. 3 – Alternativní pracovní úvazky v praxi

Příloha č. 4 – Přepis rozhovoru s koordinátorem pro komunitní a rodinné plánování

Příloha č. 5 – Přepis rozhovoru s koordinátorkou pro PZM a MA 21

Příloha č. 6 – Záznamový arch rozhovoru – ženy

Příloha č. 7 – Záznamový arch rozhovoru - muži

Příloha č. 8 – Přepis rozhovoru s rodiči – ženy

Příloha č. 9 – Základní charakteristiky respondentů – rozhovory s rodiči

Příloha č. 10 – Základní charakteristiky respondentů – skupinové interview s rodiči

Příloha č. 11 – Výsledky dotazníkového šetření

Příloha č. 12 – Dotazník s otevřenými otázkami pro rodiče

Příloha č. 1 – Finanční podpora státu vůči rodičům při MD a RD

Na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) formou mateřské dovolené má nárok pouze žena, která je zaměstnaná. Tento příspěvek je ženě vyplácen ze systému nemocenského pojištění. O mateřskou dovolenou i příspěvek si žena žádá formou formuláře, který je k dispozici u jejího ošetřujícího gynekologa a žena ho následně předává svému zaměstnavateli (podobně je tomu i u rodičovské dovolené). Dávka je vyplácena Okresní správou sociálního zabezpečení a její výše je závislá na výši příjmu – činí 70% denního vyměřovacího základu. V případě, že průměrný denní příjem překračuje určenou hranici, podléhá redukci. Pro rok 2012 byla aktuální tato čísla (Bulletin, 2012):

- 1. redukční hranice činí 838 Kč
- 2. redukční hranice činí 1 257 Kč
- 3. redukční hranice činí 2 514 Kč.

„Do první redukční hranice se započítává 100% denního vyměřovacího základu, z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60%, z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30%, k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne“ (Bulletin, 2012, s. 7).

Jak je tedy finančně zajištěna žena nezaměstnaná, která by měla mít nárok na mateřskou dovolenou, ale legislativní úprava jí nárok na mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství neumožňuje? Nutno doplnit, že do této kategorie tzv. nemocensky nepojištěných osob od roku 2012 spadají také studenti a studentky. I tato skupina osob tedy nemá nárok na pobírání peněžitě pomoci v mateřství. Řešením je čerpání tzv. nemocenské v souvislosti s porodem, pokud si platí zdravotní pojištění (Bulletin, 2012).

Pro již těhotné ženy navíc existuje tzv. ochranná lhůta, která zaručuje, že pokud žena pracovala u daného zaměstnavatele minimálně poslední dva roky a dostane od něj výpověď v době, kdy je již v jiném stavu, nárok na PPM v žádném případě nezanikne. V případě, že ženě nárok na PPM nevznikne, může čerpat rodičovský příspěvek (Bulletin, 2012).

Rok 2012 přináší v oblasti čerpání „mateřské“ opravdu převratnou novinku. O peněžitou pomoc v mateřství může nově od počátku roku 2012 požádat i muž – zaměstnanec. V případě, že je matka nezaměstnaná, rodina tedy o finanční příspěvek nepřichází. Nově otcové mohou čerpat PPM od sedmého týdne po narození dítěte. V tomto případě tedy matka pobírá příspěvek na základě výše partnerova platu. Čerpání PPM z nemocenského pojištění otce může být pro řadu rodin finančně zajímavější. Peněžitou pomoc však nemohou čerpat oba rodiče. Tato změna měla napomoci hladšímu a snadnějšímu průběhu střídání v péči o dítě. Dřívější úprava umožňovala možnost čerpat PPM pouze matce dítěte, což úprava zásadně mění. Pokud se matka musela navrátit dříve do zaměstnání, nárok na PPM zanikl. Muž následně mohl čerpat pouze pevně daný rodičovský příspěvek (Bulletin, 2012).

I rodič na MD může pracovat, aniž by přišel o nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Je možné, aby pro svého zaměstnavatele pracoval na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přičemž je ale nutné, aby druh práce byl odlišný od druhu práce konané v pracovním poměru, z něhož čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství. Žádný zaměstnavatel však nesmí ženu zaměstnat v období šestinedělí. Po 28. týdnu na mateřskou dovolenou plynule navazuje rodičovská dovolená, v rámci které rodič čerpá rodičovský příspěvek (RP). Právě v oblasti čerpání RD nastalo v roce 2012 více změn než v oblasti čerpání PPM. Hlavním důvodem pro provedení změn byla snaha o vyšší flexibilitu. Rodič si nově sám volí délku trvání rodičovské dovolené a stejně tak i výši rodičovského příspěvku (Bulletin, 2012).

Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do třetího roku dítěte s tím, že ji je možno přerušovat. Matka se tedy např. po roce může vrátit na rok do zaměstnání. Důvody mohou být různé – matka se vrací z důvodu obav ze ztráty kontaktu s okolím, má zájem o udržení si povědomí o vyvíjejícím se oboru. Důvody k návratu do zaměstnání mohou být často i finanční. Matka se následně vrátí na RD, případně se vystřídá s otcem. Nová úprava zákona by ráda napomohla častějšímu střídání rodičů na RD a současně by přispěla k rovnoměrnějšímu rozdělení rodičovských povinností a aktivnímu zapojení otců do výchovy dětí (Rydvalová, Junová, 2011).

Rodič na RD nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu, ale může čerpat rodičovský příspěvek jakožto osoba, která pečuje po dobu jednoho měsíce o dítě mladší čtyř let – nemusí se jednat o biologické rodiče. Nárok na RP mají tedy i gay a lesbické rodiny.

Celková podpora státu činí 220 000 Kč na jedno dítě. Nově se čerpání RP odvozuje od platu rodiče, kdy činí zhruba 70% výdělku a maximální čerpání příspěvku tak může být 11 500 Kč měsíčně – což představuje změnu oproti původní fixní částce. Rodič, kterému vznikl nárok čerpání RP před novelou 2012, má možnost své stávající podmínky změnit sepsáním písemné žádosti, a tak získat možnost flexibilního čerpání (Bulletin, 2012).

Zaměstnancům čerpajícím mateřskou nebo rodičovskou dovolenou ze zákona však nevznikají pouze určitá práva, ale také povinnosti. Důvodem vzniku těchto skutečností je fakt, že i během mateřské a rodičovské dovolené stále zaměstnanci zůstávají v pracovněprávním vztahu ke svému zaměstnavateli (Rydvalová, Junová, 2011).

Úpravy z roku 2012 umožňují rodičům se o každodenní péči o dítě dělit. „Osvícený muž realista dobře ví, jak náročná je každodenní péče o děti a jak ubíjející může být dlouhodobý pocit izolovanosti. I proto je ochoten se s partnerkou na rodičovské dovolené alespoň prostřídat. Což platí dvojnásob tam, kde se narodí dvě či více dětí poměrně záhy po sobě. Model, kdy s prvním dítětem je doma matka a s některým z dalších otec, může být poměrně funkční“ (Šmolka, 2011, s. 58).

Příloha č. 2 – Jesle a mateřské školy

Jesle zajišťují péči o děti mladší tří let. Zdravotnická zařízení typu jesle byla od počátku 90. let výrazně v ČR redukována. Podle již zrušeného zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, jsou jesle zvláštním dětským zařízením léčebně preventivní péče, které má napomáhat péči o všestranný rozvoj dětí do věku 3 let. Od 1.4.2012 mohou být jesle nově provozovány na základě živnostenského oprávnění dle zákona č. 455/1991 Sb., jako vázaná živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. Nejedná se tedy již o zdravotnická zařízení. Zřizovatelem jeslí bývají nejčastěji obce, které zohlední potřeby svého území. Péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, tudíž zřizovatel současně stanovuje poplatky za pobyt dětí. Výše platby se v jednotlivých zařízeních liší a pohybuje se zpravidla mezi částkou 800 Kč – 4.500 Kč za měsíc (Konceptce rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016).

Soukromá zařízení i služby typu „baby-sitting“ jsou zřizovány dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. V případě soukromých zařízení jde o vázanou živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. Zařízení poskytují výchovnou péči o svěřené děti do tří let věku v denním nebo celotýdenním režimu, zaměřují se na rozvoj schopností dětí ve všech oblastech osobnosti dítěte. Poplatek za využívání služeb v těchto typech zařízení je stanoven na komerční bázi poskytovatelem služby (Konceptce rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016).

V případě služby typu „baby-sitting“ se jedná o volnou živnost, obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Dominuje péče o domácnost a rodinu, jedná se spíše o příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku). Péče o dítě je zde specifikována spíše jako záležitost okrajová, a to na nezbytně nutnou dobu, kdy o dítě nemůže pečovat rodina – např. v době návštěvy u lékaře. Nejedná se tedy o péči o děti do tří let věku v denním režimu. Poplatek za službu stanovuje poskytovatel služby na komerční bázi (Konceptce rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016).

Denní jesle byly v minulosti zařazovány jako zdravotně-výchovné zařízení. Současně pobyt dětí mladších tří let v jeslích začal vyvolávat řadu emocí a otázek o vhodnosti pobytu dětí v jeslích. Opakovaně byla řešena otázka negativních dopadů separace od primární pečovatelské osoby, riziko emoční deprivace, ale také častá nemocnost dětí pobývajících v jeslích. Zájem o pobyt dětí v jeslích byl vázán na sociální

a rodinnou politiku a závisel mimo jiné i na délce mateřské dovolené. Zásadní změna nastala na počátku devadesátých let, kdy došlo k prodloužení rodičovského příspěvku (dříve mateřského příspěvku) pro celodenně pečujícího rodiče na čtyři roky. Jesle navíc byly označeny nálepkou „výmyslu komunistů“, z důvodu, že toto zařízení bylo spojováno s předchozím režimem. Ministerstvo školství na počátku 90. let vyřadilo jesle z institucí předškolní výchovy. Toto rozhodnutí mělo za následek ztrátu dotací, čímž se cena za pobyt dítěte v jeslích stala pro mnoho rodin příliš vysokou. Následně došlo ke zcela zásadnímu a dramatickému snížení počtu jeslí. Společnost obecně byla přesvědčena o tom, že pro vývoj dítěte je nejlepší, pokud zůstane do tří let v péči matky. Zrušení jeslí se tehdy obešlo bez odporu a protestů společnosti. V současnosti v ČR prakticky neexistují státem podporované jesle. Tento stav velmi komplikuje návrat do zaměstnání především matkám samoživitelkám a mladým rodinám s nízkými příjmy (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012).

„Dnes je v České republice zajištěna péče v mateřských školách pro 93,3 % dětí ve věku od tří let do zahájení školní docházky, dostupnost veřejných mateřských škol (zejména v okolí velkých měst, jako je Praha) se však v současnosti výrazně zhoršuje v souvislosti s mírným vzestupem porodnosti v posledních letech“ (Úřad vlády, 2010).

V České republice lze rozlišit tyto typy zařízení pro děti předškolního věku: mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem a svazkem obcí dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon. Podmínky provozu mateřské školy, stravování dětí, ochranu zdraví dětí stanovuje vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Předškolní vzdělávání v posledním ročníku MŠ je bezúplatné. Dále nabídku předškolního vzdělávání tvoří mateřské školy „soukromé“, tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona. Předškolní vzdělávání v těchto zařízeních je zpoplatněno, výši platby si stanoví zřizovatel. Další alternativou jsou soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o volnou živnost, obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“. Oborem činnosti je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, pokud toto zařízení není zařazeno do rejstříku škol a školských zařízení. Poplatek za tyto služby je stanoven poskytovatelem na komerční bázi. Využitelné jsou i služby typu „baby-sitting“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. V daném případě se jedná o individuální péči

o děti nad tři roky věku, která je vykonávána formou krátkodobého hlídání dětí. Poplatek za službu je opět stanoven na komerční bázi (Koncepce rodinné politiky kraje Vysočina na období 2012 - 2016). „S problémem umístit dítě do školky se setkávají rodiče, kteří by si přáli využít zkrácené (tj. dvouleté) varianty rodičovské dovolené, ale stále častěji se s odmítáním setkávají i rodiče dětí starších tří let“ (Úřad vlády, 2010).

Vznik a fungování veřejných mateřských škol je do značné míry v rukou obcí, základní podmínky fungování škol však určuje stát. Kupříkladu přísné hygienické normy a nároky prodražují provoz mateřských škol a znemožňují jejich flexibilní rozvoj. Klíčovým prvkem by měly být především pedagogické standardy. Zásadním problémem veřejných mateřských škol je také platové podhodnocení odborného pedagogického personálu a chybějící spolupracující odborníci. Třídy MŠ jsou přeplněné, výjimkou nejsou třídy, kde je k předškolnímu vzdělávání přijato 28 dětí na jednu třídu, tato situace značně komplikuje možnosti rozvoje péče o předškolní děti. Za daného stavu se jeví jako nemožné přemýšlet o dalším rozvoji veřejných mateřských škol a zkvalitňování prostředí mateřské školy (Sokačová, 2012).

„Situace v České republice, co se týče péče o děti mladší tří let, je nejextrémnější v Evropě. Česká republika je proto logicky také zemí, kde má rodičovství dětí mladších 12 let u žen ve věku 25-49 let největší dopad na zaměstnanost ze všech zemí EU“ (Úřad vlády, 2012, s. 57).

Rozporem celého systému je možnost zrychleného dvouletého čerpání rodičovského příspěvku na jedné straně a současně neexistující podpora péče o děti do tří let věku na straně druhé. Z toho plyne, že větší část rodičů nemá stále skutečnou možnost svobodné volby týkající se délky rodičovské dovolené (Úřad vlády, 2010). „Současný stav neumožňuje naprosté většině rodičů pečujících o děti do tří let reálnou volbu ve vztahu k návratu do práce“ (Úřad vlády, 2010, s. 32). Vládním rozhodnutím je možno zařazovat děti od dvou let do mateřských škol. V daném případě je však nutno vzít v potaz, že děti v této věkové kategorii nejsou ještě dostatečně samostatné, je nutná dopomoc další dospělé osoby. Tato nová opatření by si však vyžádala zvýšené náklady ze státního rozpočtu. Na tyto náklady je však možno nahlížet jako na celospolečenskou investici. Rodič, který dosud pečoval o dítě, se stane ekonomicky aktivním, začne platit daně a současně se sníží i další výdaje státu (Úřad státu, 2012).

Příloha č. 3 – Alternativní pracovní úvazky v praxi

V praxi se lze setkat s **alternativními pracovními úvazky v následující formě:**

- **Zkrácený úvazek** – jedná se o pracovní poměr sjednaný na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Dle Zákoníku práce se jedná o tzv. **Kratší pracovní dobu**, která patří mezi nejčastější formy alternativních pracovních úvazků. Uspořený čas může zaměstnanec využít ve prospěch rodiny a dětí (ZP, § 80 Kratší pracovní doba).
- **Pružná pracovní doba** – tato varianta umožňuje rozdělit pracovní dobu na tzv. základní pracovní dobu a volitelnou pracovní dobu, kdy základní doba je předem stanovena a zaměstnanec v tomto čase musí pobývat na pracovišti. **Volitelná pracovní doba** umožní zaměstnanci si zvolit, zda na pracovišti bude či nikoliv. Součet základní i volitelné pracovní doby je osm hodin. Volitelná pracovní doba umožňuje rodičům řešit logistické a organizační problémy, které vznikají při péči o děti (ZP, § 85 Pružné rozvržení pracovní doby).
- **Zhuštěný pracovní týden** – toto řešení znamená, že pracovní doba během pracovního týdne nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Jeden den v týdnu může zaměstnanec mít volný, pokud ostatní dny pracuje déle než osm hodin. Pracovní smlouva musí jasně specifikovat rozvržení pracovní doby, aby se zaměstnavatel vyhnul případným komplikacím s konáním práce přesčas (Rydvalová, Junová, 2011).
- **Sdílené pracovní místo** – jobsharing – jedná se o formu, která rozděluje pracovní úvazek mezi dva zaměstnance. Zpravidla se jedná o **dělený pracovní den** nebo **týden**. Podmínkou, aby jobsharing v praxi dobře fungoval je, že oba zaměstnanci budou mezi sebou schopni otevřeně komunikovat a nastaví si správně procesy předávání a přebírání pracovního místa. Tato forma pracovního úvazku je však poměrně složitá na organizaci práce a současně představuje pro zaměstnavatele administrativní zatížení, což je důvodem k tomu, že tento typ alternativního úvazku není v praxi příliš využíván (Rydvalová, Junová, 2011).
- **Distanční formy práce** – tato forma pracovního úvazku umožňuje zaměstnanci vykonávat jeho práci i na jiném místě než v zaměstnání. Často se jedná o kombinaci možnosti práce v prostorách zaměstnavatele a bytu zaměstnance - homeworking. Pracovní smlouvou je ošetřena především bezpečnost práce na domácím pracovišti. Další možností distanční formy práce je **práce na dálku** – teleworking. V tomto případě zaměstnanec do

firmy vůbec fyzicky nedochází. Pro komunikaci se zaměstnavatelem využívá telekomunikační a informační technologie. Problémem by v daném případě mohla být nejen značná sociální izolace, ale také nutnost neustálého sebevzdělávání se v oblasti informačních technologií, které se rychle mění a vyvíjí. Jednoznačnou výhodou je maximální flexibilita a tím pádem i možnost úspěšně sladit osobní a pracovní život zaměstnanců (ZP, § 317).

- **Práce na dohodu mimo pracovní poměr** – v daném případě se nejedná o klasický typ flexibilní formy práce, neboť nevzniká pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy. Pracující osobě však náleží statut zaměstnance. Zákoník práce umožňuje sjednat dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Vedle možnosti pracovat u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, může zaměstnanec současně vykonávat určité pracovní činnosti na základě dohod mimo pracovní poměr (ZP, § 75 Dohoda o provedení práce, § 76 Dohoda o pracovní činnosti).
- **Flexibilní začátek pracovního dne** – jedná se o opatření, které se podobá pružné pracovní době. Zaměstnanec si může určit začátek pracovní doby dle vlastních potřeb, což mu umožní vyřídit si osobní záležitosti týkající se rodiny či rodičovských povinností (Skála, 2012).
- **Konto pracovní doby** – daný pracovní systém nabízí možnost operativně reagovat na sezónní výkyvy v množství práce a počet odpracovaných hodin se v návaznosti na ně mění (Skála, 2012).

Mezi flexibilní formy v zaměstnání lze také zařadit: vědecké volno či dovolenou za účelem vzdělávání, pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku apod. (Sokačová, 2007). Nástroje pro flexibilní zaměstnávání osob kladou zvýšené nároky na zaměstnance i zaměstnavatele. Současně nejsou využitelné vždy, všude a pro každého zaměstnance. Kupříkladu práce z domova nese potřebu určitého zázemí pro práci, vyžaduje velkou vnitřní disciplínu a dobrou schopnost si samostatně organizovat práci. Existují i pracovní místa, která vyžadují speciální výrobní prostředky, což neumožňuje, aby zaměstnanec pracoval z domova. Z toho plyne, že i pro zaměstnavatele jsou možnosti uplatňovat flexibilní formy práce částečně omezené. Pokud má zaměstnavatel zájem uplatnit některé z forem pro sladění pracovního a rodinného života, je třeba vždy brát v úvahu obor, činnost a skladbu zaměstnanců té které firmy (Skála, 2012).

Příloha č. 4 - Rozhovor s koordinátorem pro komunitní plánování a rodinnou politiku (respondent A)

Výzkumník: *„Domníváte se, že cílovou skupinou, které jsou sociální služby poskytovány, by mohla být i skupina rodičů na rodičovské dovolené?“*

Respondent A: *„ Domnívám se, že takto úzké vymezení cílové skupiny je zbytečné, pokud se rodina dostane do svízelné životní situace, tak si může vyhledat a využít sociální službu, kterou právě potřebuje bez ohledu na to, zda je některý z rodičů na rodičovské dovolené.“*

Výzkumník: *„Můžete být konkrétní, o jaké služby by se mohlo jednat?“*

Respondent A: *„Jistě. V rámci Třebíče se jich nabízí opravdu dostatek. Přímo pro rodiny s dětmi se nabízí Středisko rané péče, Domov pro matky, Komunitní centrum Klubičko. Stále se také více rozšiřují sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi. Ty třeba poskytuje STŘED. To sdružení ani znáte taky, že?“*

Výzkumník: *„Znám. Naše mateřská škola s nimi také opakovaně spolupracovala na různých aktivitách. Já bych se s dovolením vrátila zpět k tématu poskytování sociálních služeb... Převažují v oblasti poskytování sociálních služeb aktuálně spíše aktivity zaměřené na rodiny v obtížné životní situaci se specifickými potřebami, nebo se aktivity stejným dílem zaměřují i na podporu „běžných“ rodin?“*

Respondent A: *„Tak to vás trošku poopravím. Zde je třeba rozlišovat. Poskytovatelé sociálních služeb se zaměřují na aktivity zaměřené na rodiny v obtížné životní situaci, ať již nastala z jakéhokoliv důvodu. Třeba se jedná o změnu zdravotního stavu, zadlužení, ztrátu bydlení. Dá se tady tedy říct, že je to pak rodina se specifickými potřebami.“*

Výzkumník: *„Pokud to chápu dobře, tak sociální služby nejsou určeny tzv. „běžné rodině?“*

Respondent A: *„Dalo by se to taky tak říct... Na podporu „běžných rodin“, jak vy říkáte, se zaměřují organizace, které dle zákona o sociálních službách nemají registrovanou žádnou sociální službu. Sice nemají tu službu registrovanou, ale touto činností se zabývají. Nabízejí tuto službu rodinám. Stav v počtu poskytovatelů je vyrovnaný pro obě skupiny rodin, myslím tedy...“*

Výzkumník: *„Jaké jsou to organizace, tady, v Třebíči, třeba?“*

Respondent: „Opět STŘED, který nabízí centrum prevence a pomoci a programy primární prevence. Rodiče s dětmi mají možnost navštěvovat i Třebíčské centrum nebo Rodinné centrum Damiján. Rodiče asi také uvítají pomoc, kterou nabízí poradna Ruth nebo Psychocentrum.“

Výzkumník: „Tyhle organizace znám. Myslím, že zrovna Třebíčské centrum rodiče s dětmi hodně navštěvují. Já bych se však opět vrátila k rodinné politice. Připravujete v rámci Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina nové aktivity zaměřené na aktuální problémy – např. podpůrné aktivity jako podporu pro pečující rodiče nebo nové aktivity v oblasti podpory sladování pracovního a rodinného života?“

Respondent A: „Tak tento materiál se aktuálně připravuje. Jedná se o „Akční plán Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2014 – 2015“. Právě se řeší podněty z pracovních skupin, které z Koncepce rodinné politiky vycházejí. Ten bude po dokončení schvalovat Rada Kraje Vysočina. Ten materiál je pracovní a je nyní docela rozsáhlý, ale budou se z něj vybírat pouze některé aktivity.“

Výzkumník: „Počítám, že bude následně dostupný také na webu města jako ostatní materiály.“

Respondent A: „Ano, to je automatické...“

Výzkumník: „Já bych se teď vrátila ke konkrétním aktivitám pro rodiny. Takový viditelný je především Family Point. Jaké akce a aktivity nabízí v současnosti Family Point rodinám? Nabízí Family Point prostor a kapacity pro začlenění nových aktivit zaměřených především na rodiče na rodičovské dovolené a na problematiku sladování pracovního a rodinného života?“

Respondent A: „Žádné akce nenabízí. Není zde žádný pracovník, jedná se pouze o místo pro rodinu, kde třeba můžou rodiče dítě přebalit, nakrmit, využít dětský koutek, je zde také bezplatný přístup na internet...“

Výzkumník: „Takže druhá část mého dotazu je zbytečná, žádné sladování...“

Respondent A: „Tak v tomto případě tak úplně ne...“

Výzkumník: „Tak se zase zkusíme k problematice vrátit přes plánování. Firma Sociotrendy s.r.o. Olomouc provedla analýzu sociodemografického profilu města Třebíče. Vedly výstupy z této analýzy a dotazování s respondenty ke změnám v oblasti komunitního plánování?“

Respondent A: „Ano. Sociotrendy vytvořila dokument: Závěrečná zpráva. Ten má sloužit jako podklad pro tvorbu Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb v Třebíči.“

Nebo...abych to upřesnil, tak jednotlivé analýzy, které jsou v něm obsažené, byly využity pro tvorbu Střednědobého plánu. Aktuálně pro nás firma Sociotrendy zpracovává Evaluační studii pro vyhodnocování Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb.“

Výzkumník: *„O té Evaluační studii mi můžete říct něco víc? Budete podle ní třeba hodnotit úspěšnost plánu pro rozvoj sociálních služeb?“*

Respondent A: *„Ano. Evaluační studie bude vyhodnocovat, nakolik se daří plán naplňovat. Třeba bude řešit hodnocení efektivity plánu, také případné změny plánu, bude blíže definovat rizikové aktivity a další věci...“*

Výzkumník: *„ Zpětná vazba je určitě důležitá. A to se týká i zpětné vazby s klienty, kteří služby využívají nebo by chtěli využívat. Já se zase vrátím k analýze firmy Sociotrendy s.r.o. Mezi služby, o které respondenti na základě analýzy firmy Sociotrendy s.r.o. projeví zájem, patřily služby zaměřené na získávání zaměstnání a právního poradenství pro matky na mateřské dovolené. Domníváte se, že podobné aktivity by se měly stát součástí priorit rodinné politiky města Třebíče?“*

Respondent A: *„Já si myslím, že už tam jsou. Myslím, že Město Třebíč už služby zaměřené na tyto aktivity má a podporuje je, myslím tím tedy služby právního poradenství pro matky na mateřské dovolené.“*

Výzkumník: *„Můžete být, prosím, konkrétní, kde je možno se k těm službám dostat?“*

Respondent A: *„Tak jako příklad uvádím Občanskou poradnu Třebíč, ta poskytuje základní právní poradenství. Zaměřuje se na lidi, kteří se ocitnou v obtížné životní situaci, těm pak nabízí aktivní pomoc a asistenci...“*

Výzkumník: *„Co si pod touto aktivní pomocí nebo asistencí mám představit?“*

Respondent A: *„Hlavně poradna pomáhá lidem hledat řešení, informuje je o jejich právech, povinnostech, dostupných službách, pomáhá jim podporou při zvládnutí vlastních problémů... Město Třebíč poradnu podporuje finančně. Ta částka není zas tak malá, v tomto roce je to určitě přes čtyři sta tisíc Kč...“*

Výzkumník: *„Kromě poradny je ještě nějaká další možnost?“*

Respondent A: *„Asi bych ještě zdůraznil službu Sociální rehabilitace, tu poskytuje Oblastní charita Třebíč. Ta pomáhá hlavně těm, kteří mají ztížený přístup k získávání zaměstnání. Tady je důležitá hlavně podpora samostatnosti klienta a možnost zapojit se na otevřený trh práce. I tuto službu podporuje Město Třebíč finančně. A ještě taky Vrátko. Tam se věnují sociální rehabilitaci a pomáhají začlenit lidi se zdravotním postižením na*

trh práce, aby se začleňovali zpět do společnosti. To se jim daří v jejich vlastních provozovnách. I je Město Třebíč podporuje finančně.“

Výzkumník: „Kavárnu Vrátko znám, sami si také pečou pečivo a ti lidé tam pracují opravdu rádi a s nadšením... Ale já vás ještě budu na závěr směřovat k tématu sladování...“

Respondent A: „Pokusím se, ptejte se...“

Výzkumník: „Program prorodinné politiky města Třebíče na roky 2013 - 2015 obsahuje Oblast podpory 2: Podporu sladování pracovního a rodinného života. Střednědobý plán rozvoje služeb v Třebíči 2012 - 2016 nabízí Opatření 10: Podpora sladování rodinného a pracovního života. Domníváte se, že aktivity nabízené v Oblasti podpory 2 a Opatření 10 napomáhají široké skupině rodičů na rodičovské dovolené řešit účelně problematiku sladování profesního a rodinného života?“

Respondent A: „No, to je obsáhlá otázka... Každopádně vás upozorňuji, že Zastupitelstvo města Třebíče schválilo v prosinci 2013 dokument Program prorodinné politiky města Třebíče, jde o aktualizaci pro rok 2014...“

Výzkumník: „To je mi známo. Tato informace je na webu Města Třebíč a ten dokument také. Už jsem ho celý četla.“

Respondent A: „Tak to počítám, že také znáte další dokumenty Města Třebíče, které se týkají rozvoje sociálních služeb v Třebíči...“

Výzkumník: „Ty dokumenty jsem četla, procházela, znám je z pozice... čtenáře nebo občana, tak nějak, ale nejsem odborník pro komunitní plánování.“

Respondent A: „Jistě. Tak mi asi dáte za pravdu, že veškeré aktivity, které jsou uvedeny třeba v Programu prorodinné politiky, napomáhají vytvořit příznivé prostředí pro rodinu a současně napomáhají sladování profesního a rodinného života rodičů na rodičovské dovolené. V oblasti sociálních služeb bych tak určitě označil mnohé aktivity z této skupiny služeb.“

Výzkumník: „To je příznivé. Musí vás to těšit i z profesního hlediska.“

Respondent A: „Určitě. Rodinná politika má v Třebíči podporu a není to jen podpora papírová, ale je za tím i plno konkrétních akcí a věcí.“

Příloha č. 5 – Rozhovor s koordinátorkou PZM a MA21

Výzkumník: *„Jaké aktivity projekt Zdravé město Třebíč pořádá pravidelně pro rodiny v Třebíči?“*

Respondent B: *„Zdravé město pořádá pro rodiny pravidelné aktivity, které financuje také z Fondu Vysočiny. V roce 2012 získalo město Třebíč z Fondu 55 000,- Kč. 45 000,- Kč spolufinancovalo město Třebíč. Celková částka činila rovných 100 000,- Kč. Z grantu: „Třebíč fandí rodinám“ byly financovány různé akce a aktivity určené pro rodiny: jednalo se třeba o Národní týden manželství, Den pro rodinu ve spolupráci s Třebíčským centrem, Dny zdraví – osvětová kampaň a další. V roce 2013 se jednalo o grant: „Rodina má zelenou“. Třebíč získala 85 000,- Kč. Město grant spolufinancovalo částkou 85 000,- Kč. Z celkové částky ve výši 170 000,- Kč budou ještě v letošním roce financovány mimo jiné tyto akce: Den pro rodinu, Kurzy zvyšování rodičovských kompetencí, Kulatý stůl na téma: Jak se žije rodinám ve 21. století a další.“*

Výzkumník: *„To je vcelku solidní finanční podpora. Město Třebíč má patrně zájem podporovat různé akce pro rodiny. Já bych se však ráda zeptala především na „Plán zdraví a života“. Nabízí „Plán zdraví a života“ prostor pro řešení problémů z oblasti rodinné problematiky, třeba takových, které se týkají sladování profesního a rodinného života?“*

Respondent B: *„Teoreticky nabízí. Jenže problémy si vymezují sami občané města Třebíče jako účastníci diskuse. Vloni ani letos se problém sladování profesního a rodinného života mezi tématy neobjevil. Tak se domnívám, že patrně ze strany přítomných občanů nejde o palčivý problém, který by chtěli aktuálně řešit. Tudiž zde nic takového nezaznělo, bohužel...“*

Výzkumník: *„Dobře, tak trošku jinak... Co přímo aktivity, které probíhají pod záštitou PZM Třebíč, ty by nemohly napomáhat řešit problematiku sladování profesního a rodinného života? Mohlo by třeba jít o nabídku školení pro lidi, kteří se vracejí po rodičovské dovolené na trh práce..., nebo nějaké jiné vhodné akce...“*

Respondent B: *„Zdravé město nabízí občanům a lidem z Třebíče plno aktivit a kampaní, jak jsem už říkala. Celý rok něco probíhá..., což vychází právě z plánu kampaní na celorepublikové úrovni. A jsou určeny pro celé rodiny.“*

Výzkumník: *„A nějaká školení třeba, to by bylo v rámci Zdravého města možné?“*

Respondent B: *„Školení a semináře nabízí především Koordinační centrum práce na dálku. Zdravé město se této problematice nevěnuje, to už by bylo zbytečné, když zde funguje centru...U toho byla na začátku zajímavá reakce obyvatel Třebíče. Na centrum se obraceli zájemci s tím, že si mysleli, že jim centrum přímo najde zaměstnání. Volali tam*

a chtěli přímo práci. Tohle však nebyl a není jeho účel. Dnes už je to zaběhnuté a lidé už vědí...“

Výzkumník: „ Tak to jste mi trošku nahrála na další otázku. Pod záštitou PZM sice nevzniklo toto centrum, ale Zdravé město se docela dost zasloužilo o vznik Family Pointu jako místa pro rodinu na radnici. Jaké akce a možnosti nabízí Family Point rodinám?“

Respondent B: „Tak to není úplně přesné... Family Point cíleně žádné akce rodičům nenabízí a nenabízela. Family Point je volně přístupný všem zájemcům, tedy všem rodičům. Je to místo pro rodiče s dětmi. Je volně přístupný v době otevírací doby na radnici. Rodiče si zde můžou děti nakrmit, přebalit, odpočinout si zde. Není zde ale žádný zaměstnanec, který by tam poskytoval služby návštěvníkům. Rodičům jsou k dispozici informační materiály – letáky, brožury. Mohou zde získat pozvánky na aktuální akce, které pořádá i PZM Třebíč.“

Výzkumník: „A nemyslíte, že by se zde daly nějaké akce pořádat? Jestli není škoda toho prostoru nevyužít třeba...“

Respondent B: „To nemyslím, to ne...Dřív jsem tam pořádala nějakou akci. Bylo to PR zaměřené na kojeneckou stravu. Ale to není hlavní poslání Family Pointu. Jiné je to u Senior Pointu, tam bývají třeba dílničky a kurzy s počítačem, o to je pořád velký zájem mezi seniory...“

Výzkumník: „Předpokládám, že tady už asi není třeba řešit problematiku sladování profesního a rodinného života. Ale akce pro seniory jsou určitě důležitou součástí rodinné politiky města, že?“

Respondent B: „Ano, Zdravé město také pořádá akce pro seniory, jsou v Třebíči docela aktivní a mají zájem na akce chodit, někdy víc než podstatně mladší lidé...“

Výzkumník: „ Senioři tedy mají své akce a rádi se jich účastní. A co ostatní obyvatelé města Třebíče? Mají představu o nabídce akcí, aktivit a kampaní které pořádá PZM? Je jich dost a jsou zajímavé a také zdarma, že?“

Respondent B: „No, částečnou představu, i když mají informace na webu a taky hodně připravuju a rozšiřuju letáky o akcích. Patrně je rozdíl mezi lidmi. Někteří chodí na různé akce opakovaně, někdo by nešel nikdy nikam...To je normální a všude stejné... Jak jsem již zmínila, tak například o fungování Koordinačního centra práce na dálku měli zájemci zcela jiné a zkreslené představy. Mylně se domnívali, že zde přímo získají pracovní nabídku“.

Výzkumník: „A jsou teda akce zdarma, že?“

Respondent B: „Ano, vždy zdarma. Peníze se získávají hlavně z Fondu Vysočiny, musím vždy připravit projekty a zbytek dodá město Třebíč.“

Výzkumník: „ Výborně, tak to jste mi zase přihrála na poslední otázku. Domníváte se, že do oblasti aktivit, které se věnují podpoře zdraví a akcí, které pořádá PZM Třebíč, plyne dostatek finančních prostředků? Jakou roli sehrávají finanční prostředky při pořádání a organizování akcí pro rodiny?“

Respondent B: „Snažíme se získávat finance především z grantů, jak jsem říkala. Město Třebíč má zájem o podporu těchto aktivit, tudíž je spolufinancuje. Důležitý je rovněž grantový systém PZM Třebíč „Rodina a zdraví“. Tento grant podporuje příspěvkové organizace i občanská sdružení v pořádání akcí na podporu rodin, mezigenerační spolupráce i zdravého životního stylu. Peníze do něj vkládá město Třebíč“.

Výzkumník: „Takže peníze na prarodinné aktivity v Třebíči jsou?“

Respondent B: „Ano, to myslím, že jsou.“

Příloha č. 6 – Záznamový arch rozhovoru - ženy

ZÁZNAMOVÝ ARCH ROZHOVORU S RODIČI – ŽENY

Datum uskutečnění rozhovoru: _____

Čas zahájení rozhovoru: _____

Čas ukončení rozhovoru: _____

Základní charakteristika respondentů

Kolik je Vám let? _____

V jaké pracujete profesi? _____

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? _____

Kolik máte dětí a jaký je jejich věk? _____

Žijete v manželství či v partnerství? _____

Kolik let je Vašemu manželovi/partnerovi? _____

V jaké pracuje profesi Váš manžel/partner? _____

Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání Vašeho manžela/partnera? _____

Zahajovací úvodní otázky

1. Co pro Vás znamená rodina/rodičovství? Baví Vás spíše pečovat o dítě /děti a domácnost a chodit do práce Vás zatěžuje? Zůstala byste v domácnosti i po ukončení RD s tím, že budete žít z jednoho platu?
2. Co pro Vás znamená zaměstnání/kariéra? Jak moc důležité je pro Vás zaměstnání?
3. Než jste se s manželem/partnerem rozhodli mít děti, zvažoval jste, zda a jak toto rozhodnutí ovlivní či změní Vaše zaměstnání či kariéru?

4. Domníváte se, že Vám rodina/rodičovství může zabránit v lepším pracovním uplatnění či kariéře? Mohla by tato situace být jiná, pokud byste byla muž?
5. Jak dlouho plánujete pobývat na MD/RD? Jste přesvědčena, že matka by s dítětem měla být doma co nejdéle? Pokud se chcete brzy vrátit z MD/RD do zaměstnání, víte, kdo se bude starat o dítě (Zvažujete, že péči o dítě by mohla přebrat osoba v příbuzenském vztahu? Je to této osobě již známo? Byla byste schopna svěřit dítě do péče cizí osobě?)
6. Mohla by být důvodem k předčasnému návratu z MD/RD do zaměstnání tíživá finanční situace rodiny?
7. Chce a může Váš manžel/partner pobývat na RD? Pokud ne, jak a kdy je ochoten péči o dítě přebírat?

Postavení mužů a žen na trhu práce a genderová segmentace trhu práce

1. Považujete postavení mužů a žen na trhu práce za stejné a rovnocenné pro obě skupiny (V čem se situace mezi muži a ženami liší? Máte s touto problematikou osobní zkušenost?)?
2. Myslíte si, že matky s rodičovskými povinnostmi pracují jinak, podávají jiný pracovní výkon než ženy bezdětné?
3. Lze Vaše zaměstnání/profesi skloubit s rodinnými povinnostmi? Mohou vyplynout nějaké problémy a potíže při skloubení Vašeho zaměstnání/profese a rodiny?
4. Domníváte se, že rodina/rodičovství omezuje Váš profesní/kariérní růst a rozvoj?
5. Co by pro Vaši rodinu znamenalo větší problém – ztráta Vašeho zaměstnání nebo ztráta zaměstnání Vašeho manžela/partnera? Kdo z vás dvou by při ztrátě zaměstnání našel rychleji uplatnění na trhu práce?

Dělba práce a rolí v rodině

1. Jak se s manželem/partnerem dělíte o péči o domácnost a hlavní domácí práce? Kdo především zajišťuje rodinu po finanční stránce? Jak došlo k tomuto rozdělení, co Vás k němu s manželem/partnerem vedlo? Zdá se Vám toto rozdělení adekvátní a spravedlivé vzhledem k Vašemu pracovnímu vytížení?
2. Domníváte se, že by toto upořádání bylo potřebné změnit? Jaká by byla Vaše ideální představa o této změně? Existuje něco, co Vám brání v provedení této změny?

Péče o dítě a rodičovství

1. Kdo je u vás doma především zodpovědný o péči a výchovu dětí? Na kom spočívá hlavní zodpovědnost?
2. Jak se s manželem/partnerem dělíte o péči o dítě/děti? Který z vás věnuje dítěti/dětem víc času? Jaké činnosti v oblasti péče o dítě/děti vykonáváte Vy a jaké Váš manžel/partner? Co vás vedlo k tomuto rozdělení? Jste spokojena s tímto rozdělením?
3. Máte zájem poměr péče o dítě/děti změnit? Jakým dílem by se měl na péči o dítě/děti podílet otec?
4. Pomáhá Vám v péči o dítě/děti někdo další z rodiny? Kdo? Pomáhá Vám nějaká cizí osoba v péči o Vaše dítě/děti?
5. Chtěla byste tuto situaci změnit a jak? Jaká varianta by pro Vás byla optimální?

Kariéra a rodina

1. Při možnosti volby je pro Vás důležitější rodina nebo kariéra? Případně se domníváte, že obě položky jsou pro Vás stejně důležité?
2. Pokud byste volila možnost se více věnovat oblasti kariéry, bylo by nutné změnit způsob a systém péče o dítě/děti a domácnost? Byl by ochoten Váš manžel/partner tuto změnu nést a převzít zodpovědnost? Volila byste tuto variantu, byla by pro Vás zajímavá?
3. Jak jste se manželem/partnerem rozhodovali o přerušení zaměstnání? Proč jste volili daný způsob? Jak dlouho plánujete být na RD? Jaké důvody Vás pravděpodobně povedou k návratu do zaměstnání? Jaká délka přerušení zaměstnání se Vám jeví jako ideální? Budete se vracet ke svému původnímu zaměstnavateli? Máte kontakty se svým původním zaměstnavatelem (např. formou e-mailové komunikace)? Pokud ne, domníváte se, že pro Vás bude obtížné sehnat nové zaměstnání? Obáváte se návratu do zaměstnání?

Podpora ze strany zaměstnavatelů směrem k rodičům

1. Považujete pracovní-právní práva rodičů za dostačující? Jaké využíváte či hodláte využít? Domníváte se, že v této oblasti by byla potřebná nějaká změna, jaká?
2. Máte zájem, aby Vám Váš zaměstnavatel umožnil přizpůsobení práce Vaším rodičovským povinnostem – např. pružnou pracovní dobu, zkrácený pracovní týden,

práci na dálku, sdílení pracovního místa, částečný úvazek apod.? Kterou možnost byste využila proč? Která by pro Vás byla naopak zcela nepřijatelná a proč?

3. Jsou pro opatření na podporu rodičů na trhu práce důležitá? Domníváte se, že by mělo dojít k legislativním změnám v této oblasti? K jakým?

Finanční podpora rodičů ze strany státu

1. Co ovlivnilo Vaše rozhodnutí o čerpání rodičovského příspěvku? Jak dlouho plánujete pobírat příspěvek? Co ovlivnilo délku a způsob čerpání příspěvku?
2. Měla výše příspěvku vliv na Váš návrat do zaměstnání?
3. Je dle Vašeho názoru výše příspěvku dostačující? Využíváte i jiné sociální dávky, daňové úlevy a zvýhodnění? Jsou dle Vás tyto dávky dostupné?
4. Domníváte se, že je podpora státu pro rodiny obecně důležitá? Je finanční podpora důležitá i pro Vaši rodinu?
5. Domníváte se, že v této oblasti by bylo třeba provést změny? Jaké?

Služby péče o děti do 4 let věku

1. Jakých služeb aktuálně pro své dítě/děti využíváte? Jaké byste měla zájem především využívat?
2. Obáváte se, že bude problematické zajistit služby péče o dítě při Vašem návratu do zaměstnání?
3. Jaké služby v této oblasti byste uvítala, jaké by Vám v péči o děti pomohly a usnadnily skloubit péči o dítě/děti a zaměstnání?
4. Jsou pro Vás tyto služby důležité. Můžete zajistit při svém návratu do zaměstnání péči o dítě/děti i vlastními silami – např. využitím hlídání prarodiči, příbuznými, sousedy.

Příloha č. 7 – Záznamový arch rozhovoru - muži

ZÁZNAMOVÝ ARCH ROZHOVORU S RODIČI – MUŽI

Datum uskutečnění rozhovoru: _____

Čas zahájení rozhovoru: _____

Čas ukončení rozhovoru: _____

Základní charakteristika respondentů

Kolik je Vám let? _____

V jaké pracujete profesi? _____

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? _____

Kolik máte dětí a jaký je jejich věk? _____

Žijete v manželství či v partnerství? _____

Kolik let je Vaší manželce/partnerce? _____

V jaké pracuje profesi Vaše manželka/partnerka? _____

Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání Vaší manželky/partnerky? _____

Zahajovací úvodní otázky

1. Co pro Vás znamená rodina/rodičovství?
2. Co pro Vás znamená zaměstnání/kariéra? Jak moc důležité je pro Vás zaměstnání?
3. Než jste se s manželkou/partnerkou rozhodli mít děti, zvažovali jste, zda a jak toto rozhodnutí ovlivní či změní zaměstnání či kariéru Vaší manželky/partnerky? Případně Vaši?

4. Domníváte se, že Vám rodina/rodičovství může zabránit v lepším pracovním uplatnění či kariéře? Mohla by tato situace být jiná, pokud byste byl žena?
5. Jste přesvědčen, že matka by s dítětem měla být doma co nejdéle? Pokud se chce Vaše manželka/partnerka brzy vrátit z MD/RD do zaměstnání, víte, kdo se bude starat o dítě (Zvažujete, že péči o dítě by mohla přebrat osoba v příbuzenském vztahu? Je to této osobě již známo?)
6. Mohla by být důvodem k předčasnému návratu z MD/RD Vaší manželky/partnerky do zaměstnání tíživá finanční situace rodiny?
7. Měl byste zájem pobývat na RD? Pokud ne, jak a kdy jste ochoten péči o dítě přebírat?

Postavení mužů a žen na trhu práce a genderová segmentace trhu práce

1. Považujete postavení mužů a žen na trhu práce za stejné a rovnocenné pro obě skupiny (V čem se situace mezi muži a ženami liší? Máte s touto problematikou osobní zkušenost?)
2. Myslíte si, že matky s rodičovskými povinnostmi pracují jinak, podávají jiný pracovní výkon než ženy bezdětné?
3. Lze Vaše zaměstnání/profesi skloubit s rodinnými povinnostmi? Mohou vyplynout nějaké problémy a potíže při skloubení Vašeho zaměstnání/profese a rodiny?
4. Domníváte se, že rodina/rodičovství omezuje Váš profesní/kariéerní růst a rozvoj?
5. Co by pro Vaši rodinu znamenalo větší problém – ztráta Vašeho zaměstnání nebo ztráta zaměstnání Vaší manželky/partnerky? Kdo z vás dvou by při ztrátě zaměstnání našel rychleji uplatnění na trhu práce?

Dělba práce a rolí v rodině

1. Jak se s manželkou/partnerkou dělíte o péči o domácnost a hlavní domácí práce? Kdo především zajišťuje rodinu po finanční stránce? Jak došlo k tomuto rozdělení, co Vás k němu s manželkou/partnerkou vedlo? Zdá se Vám toto rozdělení adekvátní a spravedlivé vzhledem k Vašemu pracovnímu vytížení?
2. Domníváte se, že by toto upořádání bylo potřebné změnit? Jaká by byla Vaše ideální představa o této změně? Existuje něco, co Vám brání v provedení této změny?

Péče o dítě a rodičovství

1. Kdo je u vás doma především zodpovědný o péči a výchovu dětí? Na kom spočívá hlavní zodpovědnost?
2. Jak se s manželkou/partnerkou dělíte o péči o dítě/děti? Který z vás věnuje dítěti/dětem víc času? Jaké činnosti v oblasti péče o dítě/děti vykonáváte Vy a jaké Vaše manželka/partnerka? Co vás vedlo k tomuto rozdělení? Jste spokojen s tímto rozdělením?
3. Máte zájem poměr péče o dítě/děti změnit? Jakým dílem by se měl na péči o dítě/děti podílet otec? Jakým dílem by se na péči o dítě/děti měla podílet matka?
4. Pomáhá Vám v péči o dítě/děti někdo další z rodiny? Kdo? Pomáhá Vám nějaká cizí osoba v péči o Vaše dítě/děti?
5. Chtěl byste tuto situaci změnit a jak? Jaká varianta by pro Vás byla optimální?

Kariéra a rodina

1. Při možnosti volby je pro Vás důležitější rodina nebo kariéra? Případně se domníváte, že obě položky jsou pro Vás stejně důležité?
2. Pokud byste volil možnost se více věnovat oblasti kariéry, bylo by nutné změnit způsob a systém péče o dítě/děti a domácnost? Byla by ochotna Vaše manželka/partnerka tuto změnu nést a převzít zodpovědnost? Volil byste tuto variantu, byla by pro Vás zajímavá?
3. Jak jste se manželkou/partnerkou rozhodovali o přerušení zaměstnání? Proč jste volili daný způsob? Jaké důvody pravděpodobně povedou Vaši manželku/partnerku k návratu do zaměstnání? Jaká délka přerušení zaměstnání se Vám jeví jako ideální? Budete se vracet Vaše manželka/partnerka ke svému původnímu zaměstnavateli? Má kontakty se svým původním zaměstnavatelem (např. formou e-mailové komunikace)? Pokud ne, domníváte se, že pro ni bude obtížné sehnat nové zaměstnání? Obává se návratu do zaměstnání? Obáváte se Vy doby až Vaše manželka/partnerka nastoupí zpět do zaměstnání?

Podpora ze strany zaměstnavatelů směrem k rodičům

1. Považujete pracovní-právní práva rodičů za dostačující? Jaké využíváte či hodláte využít Vy či Vaše manželka/partnerka?

Domníváte se, že v této oblasti by byla potřebná nějaká změna, jaká?

2. Máte zájem, aby Vám Váš zaměstnavatel umožnil přizpůsobení práce Vaším rodičovským povinnostem – např. pružnou pracovní dobu, zkrácený pracovní týden, práci na dálku, sdílení pracovního místa, částečný úvazek apod.? Kterou možnost byste využil proč? Která by pro Vás byla naopak zcela nepřijatelná a proč?
3. Jsou pro opatření na podporu rodičů na trhu práce důležitá? Domníváte se, že by mělo dojít k legislativním změnám v této oblasti? K jakým?

Finanční podpora rodičů ze strany státu

1. Co ovlivnilo Vaše rozhodnutí o čerpání rodičovského příspěvku? Jak dlouho plánujete pobírat příspěvek Vaše manželka/partnerka? Co ovlivnilo délku a způsob čerpání příspěvku?
2. Měla výše příspěvku vliv na její návrat do zaměstnání?
3. Je dle Vašeho názoru výše příspěvku dostačující? Využíváte i jiné sociální dávky, daňové úlevy a zvýhodnění? Jsou dle Vás tyto dávky dostupné?
4. Domníváte se, že je podpora státu pro rodiny obecně důležitá? Je finanční podpora důležitá i pro Vaši rodinu?
5. Domníváte se, že v této oblasti by bylo třeba provést změny? Jaké?

Služby péče o děti do 4 let věku

1. Jakých služeb aktuálně pro své dítě/děti využíváte? Jaké byste měl zájem především využívat?
2. Obáváte se, že bude problematické zajistit služby péče o dítě při návratu Vaší manželky/partnerky do zaměstnání?
3. Jaké služby v této oblasti byste uvítal, jaké by Vám v péči o děti pomohly a usnadnily skloubit péči o dítě/děti a zaměstnání?
4. Jsou pro Vás tyto služby důležité? Můžete zajistit při svém návratu do zaměstnání péči o dítě/děti i vlastními silami – např. využitím hlídání prarodiči, příbuznými, sousedy.

Příloha č. 8 – Přepis rozhovoru s rodiči - ženy

ZÁZNAMOVÝ ARCH ROZHOVORU S RODIČI – ŽENY

Datum uskutečnění rozhovoru: _____ 30.1.2014 _____

Čas zahájení rozhovoru: _____ 13:00 _____

Čas ukončení rozhovoru: _____ 13:45 _____

Základní charakteristika respondentů

Kolik je Vám let? _____ 29 _____

V jaké pracujete profesi? _____ Učitelka MŠ _____

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? _____ Středoškolské s maturitou _____

Kolik máte dětí a jaký je jejich věk? _____ 1 dítě- syn, 2 roky (za 1 měsíc budou 3 roky) _____

Žijete v manželství či v partnerství? _____ manželství _____

Kolik let je Vašemu manželovi/partnerovi? _____ 34 _____

V jaké pracuje profesi Váš manžel/partner? _____ Živnostník - sádrokartonář _____

Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání Vašeho manžela/partnera? _____ vyučený _____

Zahajovací úvodní otázky

Co pro Vás znamená rodina/rodičovství?

Pro mě rodina znamená... rodina jakoby základ všeho dění ve světě... Jako myslím pro Vás osobně, směrem k Vám, pro sebe, jakoby to specifikovat pro sebe... Je to jakoby moje..., člověk je k tomu odmala vedený, je to jakoby moje povinnost, je to jakoby základ všeho. Pokud byste měla volit - chodila byste spíše do zaměstnání nebo spíše volila pečovat o dítě a zůstat v domácnosti? ...Spíš bych volila, dokud jsou děti malé, být doma v domácnosti, tak do dvou nebo do tří let a potom určitě do zaměstnání. No, určitě bych to nevolila jako desetiletou celoživotní náplň to mateřství a rodičovství, to bych si to neuměla představit...

Co pro Vás znamená zaměstnání/kariéra? Jak moc důležité je pro Vás zaměstnání?

Práce a kariéra je určitě důležitá, protože člověk, aby mohl, aby mohl...růst, měl sebevědomí větší... Takže kariéra je důležitá i pro Vás osobně? ...Ano, ano...Kariéra je určitě důležitá i pro mě osobně. Zaměstnání je také pro mě důležité. Řekla bych stejně, na stejné úrovni jako rodina...

Než jste se s manželem/partnerem rozhodli mít děti, zvažovali jste, zda a jak toto rozhodnutí ovlivní či změní Vaše zaměstnání či kariéru?

...No, to ani ne, o tom jsme ani nepřemýšleli.... Dobře.

Domníváte se, že Vám rodina/rodičovství může zabránit v lepším pracovním uplatnění či kariéře?

To určitě, to si určitě myslím, že by mi mohla rodina bránit v jistém smyslu... Jak myslíte? ...No, asi je to těžší, rozdělit čas mezi rodinu a práci, všechno stíhat tak, jak chci já stíhat, abych z toho nebyla ve stresu...

Jak dlouho ještě plánujete pobývat na RD? *No, vlastně za měsíc by mi rodičovská dovolená oficiálně končila, měla bych končit a jít do zaměstnání, nebo vlastně pokračovat v zaměstnání... ...Ale Vy už do zaměstnání chodíte, že? Ano, já už jsem se vrátila do zaměstnání, do původního, na původní místo, kde jsem pracovala před MD... Tak jste musela řešit i péči o dítě? Ano, to máme vyřešeno..., starají se obě babičky, střídavě a taky manžel byl se synem doma, když to bylo v době, kdy neměli ve firmě zakázky, přes zimní období, asi tak dva měsíce byl manžel doma se synem...*

Mohla by být důvodem k předčasnému návratu z MD/RD do zaměstnání tíživá finanční situace rodiny?

Předčasný návrat do zaměstnání, co by mělo být důvodem? *No, určitě, no určitě, bych se předčasně vrátila, kdybych měla možnost kam se vrátit...a důvod k vrácení je takové to vrácení do normálního koloběhu života. To je víc než ty peníze, pro mě. Takže, Vy jste se vrátila dříve do zaměstnání dříve, o kolik dříve? Ano, vrátila jsem se dříve... o rok a 2 měsíce... To je docela brzy. Měla jsem nabídku na pracovní místo tam, kde jsem dříve pracovala, což mě potěšilo, chtěla jsem se tam vrátit a tuto možnost jsem předem vůbec netušila, tak jsem se rozhodla hned, ani jsem neváhala vůbec o tom svém rozhodnutí...*

Chce a může Váš manžel/partner pobývat na RD? Pokud ne, jak a kdy je ochoten péči o dítě přebírat?

A co Váš partner? Mohl by on pobývat na RD? *Partner...byl vlastně místo mě doma dva měsíce, ale určitě by to nešlo ani dýl, nemá k tomu předpoklady ani takový, jak to mám říct...zájem... Asi nemá takové ty správné pečovatelské schopnosti. ... Ano, ano. Přesně tak...*

Postavení mužů a žen na trhu práce a genderová segmentace trhu práce

Považujete postavení mužů a žen na trhu práce za stejné a rovnocenné pro obě skupiny (V čem se situace mezi muži a ženami liší? Máte s touto problematikou osobní zkušenost?)?

Myslíte si, že postavení mužů a žen na trhu práce je rovnocenné? ...*Já si myslím, že určitě ne...protože ti muži mají vlastně větší, větší ten... rozsah prací, které můžou dělat a určitě je nebrzdí ani ta rodina, ta péče o ty děti a o tu rodinu. Máte vlastní zkušenost? ...No, částečně. Musím sama zvládnout práci i domácnost a taky syna, takže je to někdy pro mě těžší jako, všechno stíhat v klidu...*

Myslíte si, že matky s rodičovskými povinnostmi pracují jinak, podávají jiný pracovní výkon než ženy bezdětné?

No, je to možný, podle mě je důležitý správně všechno naplánovat, aby to všechno potom ta žena stihla, aby potom z toho nebyla ve stresu..., kdyby potom nesplnila ty požadavky, co si na sebe nakladla...

Lze Vaše zaměstnání/profesi skloubit s rodinnými povinnostmi? Mohou vyplynout nějaké problémy a potíže při skloubení Vašeho zaměstnání/profese a rodiny?

Takže si myslíte, že se to dá skloubit – rodina a kariéra? ...*Určitě, určitě..., to se dá..., já to stíhám...*

Domníváte se, že rodina/rodičovství omezuje Váš profesní/kariéerní růst a rozvoj?

Ne,ne... to si nemyslím, mě to osobně neomezuje vůbec...

Co by pro Vaši rodinu znamenalo větší problém – ztráta Vašeho zaměstnání nebo ztráta zaměstnání Vašeho manžela/partnera? Kdo z vás dvou by při ztrátě zaměstnání našel rychleji uplatnění na trhu práce?

No teď, když to řeknu, když jsem v práci, tak by byl větší problém, kdybych ztratila práci já. Když jsem byla dříve vlastně na MD doma a do práce jsem nechodila, tak samozřejmě manžel, jakoby on živil a podporoval tu rodinu, když jsem byla já doma...Tak to by bylo horší, kdyby práci tenkrát ztratil on...

Dělba práce a rolí v rodině

Jak se s manželem/partnerem dělíte o péči o domácnost a hlavní domácí práce? Kdo především zajišťuje rodinu po finanční stránce? Jak došlo k tomuto rozdělení, co Vás k němu s manželem/partnerem vedlo? Zdá se Vám toto rozdělení adekvátní a spravedlivé vzhledem k Vašemu pracovnímu vytížení?

S manželem si dělíte nějak práci o domácnost? *Určitě...on teda, on mi naštěstí doma se vším pomáhá, když vidí, tak... třeba práce udělá... nádobi umyje...když potřebuju pohlídat*

syna, tak není problém...A pomáhá Vám manžel plánovitě nebo náhodně? ...Spíš jako tak náhodně, to základní je na mně, spíš je to na mně, ale když manžela požádám, tak i manžel vyhoví... Kdo tedy spíše zajišťuje rodinu po finanční stránce? ...No, tak na půl bych řekla...Takže je to takové rovnocenné...No... Jak došlo k rozdělení rolí v péči o domácnost? ...Tak nějak samo, asi to manžel taky vidí u svých rodičů, tchýně se také stará hlavně o domácnost, o zahradu...Bydlíme u jeho rodičů, totiž... Zdá se Vám to rozdělení spravedlivé? ...No, někdy ani ne, někdy mám dojem, že já toho mám víc než manžel...

Myslíte si, že by se v tomto rozdělení rolí mělo něco změnit? Já si myslím, že já mám vlastně více povinností, mám povinnosti, mám práci a mám povinnosti i doma, což manžel může jakoby vypustit...Mělo by se tedy na tom něco změnit, byl by vůbec manžel ochotný něco měnit? ...No právě, tam to záleží od muže, ale určitě by to na škodu nebylo...Aha, takže na škodu by to nebylo, nějaká touha po změně by tu byla, ale je to spíše ze strany manžela nereálné...No, přesně tak, asi tak...

Péče o dítě a rodičovství

Kdo je u vás doma především zodpovědný o péči a výchovu dětí? Na kom spočívá hlavní zodpovědnost?

Takže jsem to především já, ...a teda jakoby... manžel je zodpovědný určitě taky, ale vzhledem k tomu, že bydlíme společně s tchýní a tchánem, tak oni syna také často taky pohlídají, takže tam mají určitý vliv i ti prarodiče... Takže péče o dítě je spíše na vás jako na partnerech?... Já a prarodiče spíše... Takže by se na tom taky mělo něco změnit? Nebo jste takto spokojená? Určitě by se to změnit dalo, ale je to u nás takovej....., je to..., je to tak u nás zavedený, že se spíš já a tchýně, že se o syna staráme... Takže spíše ženy. Ano, je to tak...

Zmínili jste, že o syna více pečujete Vy a také tchýně. Takže se Vy více synovi věnujete? *Ano, v týdně určitě, já vždy... O víkendů někdy napůl, to záleží na programu, na tom, co naplánujeme na víkend. Manžel už vzal syna i na ryby. Jak tedy došlo k takovému rozdělení péče o syna? ...Tak nějak samo, to vyznělo ze situace, bralo se to jako normální...Zmínili jsme, že by se na péči o syna určitě dalo něco změnit, ale patrně to zatím neproběhne? ...Zatím určitě ne, možná časem...až bude syn větší a bude mít i jiné zájmy...*

Máte zájem poměr péče o dítě/děti změnit? Jakým dílem by se měl na péči o dítě/děti podílet otec?

...No, klidně i půl na půl, někdy určitě...

Pomáhá Vám v péči o dítě/děti někdo další z rodiny? Kdo? Pomáhá Vám nějaká cizí osoba v péči o Vaše dítě/děti?

...jak jsem říkala, tak se starám já a tchýně... Tak tedy spíše ženy... Ano, je to tak... A nějaké cizí osoby se tam třeba pravidelně neobjevují? ...Je pravda, když jsem nastoupila do práce, tak ještě hlídala syna moje maminka, jako syna babička..., půl roku každý den dopoledne, je v důchodu, takže to takhle mohlo být... Někdo další ještě? ...Ne, ne... nikdo další ne, trvale nebo pravidelně ne.

Dobře, takže tahle varianta, která tady je, Vám úplně zcela nevyhovuje, ale asi tak rychle nějaká změna nenastane? *...tak, tak ... asi ano, změna zatím nebude... Možná časem až syn bude větší, jak už jsem říkala dřív...*

Kariéra a rodina

Už jsme se tématu dotkli, takže co je důležitější pro Vás – kariéra nebo rodina? *...Já bych řekla, že je to stejné, jakoby na stejné úrovni, ta důležitost...*

Pokud byste třeba v oblasti kariéry chtěla nějakou změnu, myslíte si, že by se musel změnit systém péče o dítě či domácnost? *...Já si myslím, že by se to takto dalo v klidu... Taky je to o tom, zda by byl partner ochoten převzít větší zodpovědnost... Já si myslím, že asi ano, on tu práci nemá takovou atraktivní, takže jakoby se to dá skloubit, nebo když by finančně mě to obohatilo, on by zase v tom případě tolik nemusel do práce... Ale nevím, teda vzhledem ke svému naturelu, by to teda on, jestli by to teda on ... jakoby doma zvládl, no...*

Po mateřské dovolené byla rodičovská dovolená a bylo tedy automatické, že to budete Vy, kdo přeruší kariéru a zůstane s dítětem doma? *Ano, ano... tam vůbec nebyla žádná diskuse, že by manžel šel na RD, to vůbec ne, on by třeba šel na rodičovskou dovolenou třeba kdybych... až po tom druhém roce, když by synovi bylo, dřív teda vůbec ne...*

Otázku návratu k původnímu zaměstnavateli, tu můžeme asi vypustit, že? Vy jste se vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, že? *...Ano, vrátila jsem se k původnímu zaměstnavateli... A měla jste s ním kontakt, s tím původním zaměstnavatelem? Určitě ano... Ano, ano... byli jsme v kontaktu přes e-mail, přes telefon a také jsem navštěvovala občas mateřskou školku opakovaně... Takže jste se neobávala návratu, byť předčasného, do zaměstnání? Ne, my jsme to měli předem dobře naplánované a předem dobře domluvené... Dobře.*

Podpora ze strany zaměstnavatelů směrem k rodičům

Domníváte se, že ze strany zaměstnavatele jsou pracovně-právní práva dodržována? *...Určitě, tam je to úplně bez debat... Tady u mého zaměstnavatele.*

Máte zájem, aby Vám Váš zaměstnavatel umožnil přizpůsobení práce Vaším rodičovským povinnostem – např. pružnou pracovní dobu, zkrácený pracovní týden, práci na dálku, sdílení pracovního místa, částečný úvazek apod.? Kterou možnost byste využila proč? Která by pro Vás byla naopak zcela nepřijatelná a proč?

Vy jste měla vůči zaměstnavateli nějaký požadavek- třeba flexibilní pracovní úvazek? ...*No, to jsem řešili, že bych neměla celý úvazek, ale ono to vyplynulo ze situace, že jsem byla na třídě, kde učím, bylo méně dětí, tak jsem neměla celý úvazek..., ale mně to tak plně vyhovovalo, že můžu mít o tu hodinku míň...Ono je to tady také dáno tím specifíkem pedagogické práce, že zde nemusí být učitelky ani těch celých osm hodin na pracovišti...Ono je to takové trošku flexibilní, že? ...Přesně tak, ano...*

Tak té legislativy už jsme se také dotkli, takže pro Vás asi žádné legislativní změny nutné nejsou, že? ...*Ne, ne...*

Finanční podpora rodičů ze strany státu

Když jste se rozhodovala o délce příspěvku, tak pro Vás byla třeba důležitá i finanční výše příspěvku? Nebo jste uvažovala i o dvouleté variantě? ... *Já jsem uvažovala, protože jsem ještě nevěděla, kam bych po MD šla, že jestli bych tady neměla místo zpátky, že bych spíše volila ty tři roky, abych měla čas na hledání nové práce, něco nového, abych si mohla najít...Takže tam nešlo o ty finance, ale o to zajištění, o pracovní uplatnění, o zajištění pracovní kariéry, abyste nezůstala bez práce a měla jste kam jít? ...*Ano, přesně tak...**

Vy jste nastupovala předčasně do zaměstnání, byla i výše příspěvku tím důvodem proč jste měla zájem nastoupit dřív? ...*Ne, ne, bylo to spíše takové sociální včlenění se zpět, abych se včlenila zpátky, do toho běžného koloběhu života, tam jakoby na těch financích moc nezáleželo, ale bylo to vítané a přínosné, když jsem měla výplatu a k tomu ještě i ten příspěvek...*

Domníváte se, že tedy obecně, je výše příspěvku dostačující, aspoň pro ty základní potřeby? ...*Já jsem o tom hodně přemýšlela a brala jsem to, také jsem si hledala i vyšší příspěvku v okolních státech a myslím si, že je teda ta výše příspěvku u nás docela nadstandardní a na ty základní potřeby to stačí. Zjišťovala jste si třeba, zda máte nárok na nějaké sociální dávky? ...*Určitě, ale potom ten první rok, tam se to počítá z toho roku předchozího, což jsem chodila do práce, ale pak už jsem to nějak neřešila...Takže jste žádné další dávky nepobírala? *Ne***

Myslíte si tedy obecně, že ta podpora ze strany státu je dostačující? *Já si myslím, že pokud je zaměstnán i druhý rodič, že chodí do práce, tak se to dá, horší je to potom, když je ta*

rodina na nějakých sociálních dávkách úplně, ale jinak je ta podpora od státu dostačující... Takže pro Vás osobně je dostačující? Ano, určitě...

Tak na základě Vašich předchozích odpovědí předpokládám, že v této oblasti žádné změny, dle Vašeho názoru, není třeba provádět, že? ... *Žádné změny nejsou nutné, aspoň pro mě...*

Služby péče o děti do 4 let věku

Využíváte aktuálně některé služby, třeba předškolní vzdělávání, jesle? *Hm...zatím ne, ale od tří let syn nastoupí do mateřské školy, zatím teda ne...*

Tím pádem asi nemáte již obavy, že Vaše dítě nebude přijato do MŠ...*Měla jsem obavy, ale nakonec se ve třídě uvolnilo místo, takže...potom vlastně syn bude nastupovat...A já jsem měla navíc hlídání od své maminky a manžel má, jak jsem říkala, takovou jakoby flexibilní pracovní dobu a práci, takže když by byl velký problém, tak by mohl měsíc, dva, zůstat se synem doma... A také je zde specifikum Vaší práce, že bylo možná při přijetí syna i k tomuto přihlédnuto.*

Takže jste již dříve zmínila, že hlídali a hlídají i dlouhodoběji prarodiče, takže patrně další služby v oblasti péče o dítě byste nepotřebovala, kromě mateřské školy...*Ne, ne.... A dalo by se tedy toto hlídání pomocí prarodičů pokrýt i na delší dobu... Přesně tak, dalo...*

Jsou pro Vás tyto služby důležité? Můžete zajistit při svém návratu do zaměstnání péči o dítě/děti i vlastními silami – např. využitím hlídání prarodiči, příbuznými, sousedy?

Tuto otázku můžeme tedy vynechat, jak jste zmínila, u Vás fungovalo a funguje hlídání prarodiči... *Ano, to nebyl a není problém...*

Příloha č. 9 – Základní charakteristiky respondentů – rozhovory s rodiči

Jméno	Věk	Jméno	Věk	Počet dětí	Věk dětí	Typ soužití
Lenka	26	Leoš	29	2	1 a 4 roky	Manželství
Iveta	37	Ivoš	42	2	3 a 8 let	Partnerství
Klára	39	Karel	40	2	1 a 8 let	Manželství
Vanda	29	Milan	34	1	2 roky	Manželství
Viktorie	41	Václav	43	2	3 a 6 let	Manželství
Jitka	37	Jiří	42	3	2, 5, 10 let	Manželství
Linda	21	Jan	26	1	1 rok	Manželství

Pozn: respondenti tvořili vždy manželské či partnerské páry.

Jméno	Vzdělání	Profese	Jméno	Vzdělání	Profese
Lenka	Vyšší odborné	Zdravotní sestra	Leoš	Středoškolské s maturitou	Elektrotechnik
Iveta	Střední bez maturity	Nezaměstnaná (OSVČ)	Ivoš	Středoškolské s maturitou	Tesař
Klára	Vysokoškolské	Učitelka MŠ	Karel	Střední bez maturity	Kontrolor ve výrobě
Vanda	Středoškolské s maturitou	Učitelka MŠ	Milan	Střední bez maturity	OSVČ stavebnictví
Viktorie	Středoškolské s maturitou	Úřednice	Václav	Středoškolské s maturitou	Revizní technik
Jitka	Středoškolské s maturitou	Učitelka MŠ	Jiří	Střední s maturitou	OSVČ stavebnictví
Linda	Střední bez maturity	Nezaměstnaná (dělnice)	Jan	Středoškolské s maturitou	Dělník strojař

Příloha 10. – Základní charakteristika respondentů – skupinové interview

Jméno	Věk	Věk manžela	Počet dětí	Věk dětí	Typ soužití
Alena	31	35	1	2 roky	Manželství
Vanda	29	34	1	2 roky	Manželství
Jitka	37	42	3	2, 5 a 10 let	Manželství
Hana	28	30	2	2 a 5 let	Manželství
Monika	30	33	1	2 roky	Manželství
Katka	33	34	1	2 roky	Manželství

	Vzdělání	Profese	Vzdělání manžela	Profese manžela
Alena	Střední bez maturity	Prodavačka	Střední bez maturity	Montér
Vanda	Středoškolské s maturitou	Učitelka MŠ	Střední bez maturity	OSVČ stavebnictví
Jitka	Středoškolské s maturitou	Učitelka MŠ	Středoškolské s maturitou	OSVČ stavebnictví
Hana	Středoškolské s maturitou	Účetní	Střední bez maturity	elektrikář
Monika	Středoškolské s maturitou	Úřednice	Střední bez maturity	technik
Katka	Střední bez maturity	Skladnice	Střední bez maturity	automechanik

Příloha č. 11 – Výsledky dotazníkového šetření

Průměrný věk dotazovaných žen byl 33 let. V manželství žije 22 žen, v partnerství 2 ženy. Na rodičovské dovolené pobývá 22 žen, na mateřské dovolené 2 ženy. Pracovně aktivní jsou při MD a RD 3 ženy (12,5 %). V závorce je uvede počet odpovědí.

1. Jak vnímáte vztah mezi rodinou/rodičovstvím a zaměstnání/kariérou?

Preference rodiny.	Oboje je důležité.	Jedno je na úkor druhého.	Oboje lze sladit.	Je to těžké sladit.	Jsou to dvě oddělené věci.
16,6% (4)	25% (6)	25% (6)	16,6% (4)	8,4% (2)	8,4% (2)

2. Jak dlouho plánujete pobývat na RD ?

Preferuji RD v délce 3 roky.	Preferuji RD v délce 4 roky.
91,6% (22)	8,4% (2)

3. Mohla by vám rodina/rodičovství bránit v lepším pracovním uplatnění a kariéře?

Rodina a rodičovství mi nebrání v uplatnění a kariéře.	Rodina a rodičovství mi brání v uplatnění a kariéře.
42% (10)	58% (14)

4. Co by bylo důvodem k předčasnému návratu z MD/RD?

Finance, špatná finanční situace rodiny.	Dobrá pracovní nabídka, dobré profesní uplatnění.	Nic, odmítám předčasný návrat.
52% (12)	30% (8)	18% (4)

5. Chtěl by váš partner pobývat na RD?

Nechtěl, jediné z vážných důvodů (nemoc).	Nikdy – za žádných okolností.	Chtěl, ale já nechci.
83% (20)	8,5% (2)	8,5% (2)

6. Máte pocit, že vám při pobytu na MD/RD uniká dění v okolním světě?

Ano, mám ten dojem.	Ne, nemám ten dojem.	Částečně dojem mám.
30% (8)	52% (12)	18% (4)

7. Jak se dělíte s manželem/partnerem o domácí práci a starost o domácnost?

Práci dělíme mezi oba. Já však zastávám větší díl.	Muž občas pomáhá.	Ne, muž nikdy nepomáhá.
66,5% (16)	8,5% (2)	25% (6)

8. Kdo ve vaší rodině přebírá zodpovědnost za péči a výchovu dítěte/děti?

Podílíme se oba.	Výchovu převážně zabezpečuje žena, muž pouze, kdy má čas.	Muž se téměř nepodílí, zodpovědnost je na ženě.
17% (4)	66% (16)	17% (4)

9. Budete se vracet z MD/RD ke svému zaměstnavateli? Máte s ním kontakt?

Ano, budu se vracet.	Ne, nebudu se vracet.	Nevím.	Kontakt se zaměstnavatelem mám.
66% (16)	25% (6)	9% (2)	92% (14 z 16)

10. Budete hledat po ukončení MD/RD nové zaměstnání?

Ne, nebudu, vracím se na původní místo.	Ano, budu si hledat nové místo.	Nevím.
74% (18)	17% (4)	9% (2)

11. Má výše rodičovského příspěvku vliv na váš návrat do zaměstnání?

Ne, výše rodičovského příspěvku vliv nemá.	Ano, výše rodičovského příspěvku vliv má.
75% (18)	25% (6)

12. Považujete podporu ze strany státu za dostačující?

Ano, podpora je dostačující.	Ne, podpora není dostačující.
50% (12)	50% (12)

13. Využíváte aktuálně pro své dítě/děti služby péče o dítě do 4 let věku?

Využívám služby péče o dítě do 4 let.	Nevyužívám služby péče o dítě do 4 let.
75% (18)	25% (6)

14. Obáváte se, že bude problematické zajistit služby péče o dítě při vašem návratu do zaměstnání- že dítě nebude přijato do MŠ? Využila byste alternativní péči o dítě?

Ne, neobávám se, že bude problematické péči zajistit.	Ano, obávám se, že bude problematické péči zajistit.	Ano, využila bych alternativní péči.
83% (20)	17% (4)	17% (4 z 24)

Příloha č. 12 – Dotazník s otevřenými otázkami pro rodiče

DOTAZNÍK

Prosím vás o stručné vyplnění dotazníku. Nehodící se variantu škrtněte. Na otevřené otázky postačí stručná odpověď 1 – 2 větami. Děkuji vám za váš čas a ochotu.

Pohlaví: žena / muž

Věk: _____

Žijete v: manželství/partnerství

Zvolte vhodnou variantu, která odpovídá vaší aktuální situaci:

- Pobýváte aktuálně na MD/RD? Ano /Ne
- Pobíráte rodičovský příspěvek, ale současně chodíte do zaměstnání? Ano /Ne
- Pokud chodíte do zaměstnání, jedná se o zkrácený úvazek nebo alternativní pracovní úvazek? Ano/Ne

-
1. Jak vnímáte vztah mezi rodinou/rodičovstvím a zaměstnáním/kariérou?
Zdůvodněte své rozhodnutí.
 2. Jak dlouho plánujete pobývat na MD/RD? (Zastáváte názor, že by matka (otec) měla(l) být s dítětem doma, co nejdéle je to možné?)
 3. Mohla by vám rodina/rodičovství bránit v lepším pracovním uplatnění a kariéře?
Pokuste se vysvětlit jak a čím.
 4. Co by mohlo být vaším důvodem k předčasnému návratu z MD/RD zpět do zaměstnání? Přibližte a popište tyto důvody.
 5. Chtěl či mohl by váš partner pobývat na RD? Za jakých okolností by tuto úlohu přijal?

6. Máte pocit, že vám při pobytu na MD/RD uniká dění v okolním světě? Domníváte se, že později budete z tohoto důvodu profesně zaostávat v zaměstnání (po návratu z MD/RD do zaměstnání)? Zdůvodněte svou domněnku.
7. Jak se dělíte s manželem/partnerem o domácí práce a starost o domácnost? Kdo převážně zajišťuje rodinu po stránce finanční?
8. Kdo ve vaší rodině především přebírá zodpovědnost za péči a výchovu dítěte/děti? Proč? Jste spokojena s tímto stavem?
9. Budete se vracet ke svému původnímu zaměstnavateli? Máte s ním průběžný kontakt (e-mail, telefon, návštěvy na pracovišti)?
10. Budete si hledat po ukončení MD/RD nové zaměstnání? Obáváte se, že pro vás bude náročné najít nové zaměstnání? Proč?
11. Má výše rodičovského příspěvku vliv na váš návrat do zaměstnání? Zdůvodněte.
12. Považujete podporu ze strany státu za dostačující? Zdůvodněte kladnou i zápornou odpověď.
13. Využíváte aktuálně pro své dítě/děti služby péče o dítě do 4 let věku? (Jaké? Proč? Jak jste s nimi spokojeni?)
14. Obáváte se, že bude problematické zajistit služby péče o dítě při vašem návratu do zaměstnání? Obáváte se, že vaše dítě nebude přijato do mateřské školy? Pokud by vaše dítě nebylo přijato do MŠ, využila byste alternativní péči o dítě?