

Univerzita Hradec Králové  
Ústav sociální práce

**Pozdně – moderní rodina a její proměny  
s ohledem na pozici matek malých dětí  
na pracovním trhu**

Diplomová práce

Autor: Bc. Eliška Palasová

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

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

Poniklá

2015

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Ústav sociální práce

Akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Eliška Palasová**  
Osobní číslo: **U14100**  
Studijní program: **N6731 Sociální politika a sociální práce**  
Studijní obor: **Sociální práce**  
Název tématu: **Pozdně moderní rodina a její proměny s ohledem na pozici matek malých dětí na pracovním trhu**  
Zadávací katedra: **Oddělení sociální práce a sociální politiky**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se bude zabývat pozdně moderní rodinou a jejími proměnami. V teoretické části budou vymezena a definována základní teoretická východiska tématu. V empirické části se bude práce zabývat sladěním pracovního trhu a výchovy dětí v rodinách u rodičů dětí mladších tří let a postojem vybraných zaměstnavatelů k zaměstnávání matek malých dětí na Jilemnicku. Bude použita kvalitativní metoda formou polostrukturovaného rozhovoru.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Vedoucí diplomové práce:

**PhDr. Martin Smutek, Ph.D.**

Oddělení sociální práce a sociální politiky

Datum zadání diplomové práce:

**4. prosince 2014**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2015**

Mgr. Zuzana Truhlářová, Ph.D.  
ředitelka

L.S.

PhDr. Martin Smutek, Ph.D.  
vedoucí katedry

dne

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího mé diplomové práce pana PhDr. Martina Smutka, Ph.D. a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Poniklé dne .....

Bc. Eliška Palasová

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat svému vedoucímu diplomové práce panu PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a doporučení. Zároveň děkuji všem respondentkám za jejich spolupráci při tvorbě výzkumné části práce. Nemenší díky patří mému příteli a rodině za podporu a trpělivost.

## **Abstrakt**

PALASOVÁ, Eliška. *Pozdně – moderní rodina a její proměny s ohledem na pozici matek malých dětí na pracovním trhu*. Jilemnice, 2015. 70s. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce.

Harmonizace pozdně moderní rodiny a zaměstnávání matek malých dětí je tématem moderní doby a souvisí s novým termínem pozdně – moderní rodina. Vývoj rozdělení rodinných rolí se vyskytuje nejen v České republice, ale i v zahraničních státech. Teoretická část popisuje základní východiska této tematiky. Výzkumná část se zabývá především postoji a názory matek na možnosti sladění pracovního a rodinného života, dále je věnována jejich postoji k otcům, kteří chtějí nastoupit na rodičovskou dovolenou a zkoumá dostupnost a nabídku služeb, které mohou rodiny s dětmi na Jilemnicku využívat.

V práci je stanoven hlavní cíl práce a několik dílčích cílů, pomocí kterých bude hlavní cíl zodpovězen. Výzkumná část práce je realizována formou polostrukturovaných rozhovorů, které jsou doplněny o analýzu studia dokumentů.

Z výzkumného šetření vyplývá, že matky si během mateřské dovolené přivydělávají různými druhy pracovních úvazků. Hledají si zaměstnání nejen z důvodů finančních, ale také osobních. Zájem otců o nástup na rodičovskou dovolenou je z pohledu dotázaných matek minimální. Ze zjištěných informací vzešla především potřeba lepší informovanosti matek s dětmi do tří let.

Klíčová slova: matka, otec, pozdně – moderní rodina, trh práce

## **Abstract**

PALASOVÁ, Eliška. *Late - modern family and its changes with regard to the position of mothers of small children in the labor market*. Jilemnice, 2015. 70p. Thesis. University of Hradec Králové, Department of Social Work.

Harmonization of late modern families and the employment of mothers of young children is the theme of the modern age and is associated with a new deadline of late - modern family. The development division of family roles occurs not only in the Czech Republic but also in foreign countries. The theoretical part describes the basic assumptions of the subject. The research part deals with the attitudes and opinions of mothers on the possibility of reconciling work and family life, as well as their attitude is dedicated to fathers who want to get on parental leave and examines the availability and range of services that can families on Jilemnicko use.

The work is to determine the main goal of a several objectives, through which the main aim is to answer. The research is carried out semi-structured interviews, which are supplemented by an analysis of the study of documents.

The research implies that the mothers during maternity leave přivydělávají different kinds of jobs. Looking for a job not only for financial reasons, but also personal. Interest fathers of the onset of parental leave from the perspective of mothers surveyed minimum. The collected information came mainly need better awareness of mothers with children under three years of age.

**Keywords:** mother, father, late - modern family, labor market

# Obsah

Úvod .....	10
1 Rodina jako základní jednotka .....	12
1.1 Postmoderní rodina .....	12
1.2 Funkce rodiny .....	13
1.3 Výzkum funkčnosti rodiny .....	14
1.4 Rodinné role a jejich vývoj .....	15
1.5 Hegemonický diskurs mateřství.....	16
1.6 Statistické ukazatele.....	18
2 Rodinná politika v kontextu sladění práce a péče .....	20
2.1 Mateřská a rodičovská dovolená.....	20
2.2 Otec na rodičovské dovolené .....	22
2.3 Zařízení pro děti do tří let věku.....	23
3 Dynamika rodiny a zaměstnání .....	26
3.1 Zaměstnaná žena na trhu práce v ČR.....	27
3.2 Postoje k zaměstnanosti matek .....	28
3.3 Postoje zaměstnavatelů k pracujícím rodičům.....	30
3.4 Pracovní modely v ČR.....	31
3.4.1 Práce na částečný úvazek .....	33
3.4.2 Pružná pracovní doba .....	34
3.4.3 Home-base telework.....	35
3.4.4 Sdílení pracovního místa .....	35
3.4.5 Práce na dohodu mimo pracovní poměr.....	36
3.5 Dopady mateřské dovolené na rodinu a kariéru .....	37
3.6 Rodina a trh práce v evropských zemích .....	38
4 Metodická část.....	41
4.1 Formulace výzkumných cílů.....	41
4.2 Výzkumná strategie a její zdůvodnění.....	42
4.3 Transformace dílčích výzkumných cílů.....	44
4.4 Struktura a charakteristika výzkumného vzorku .....	45
4.5 Popis organizace a průběhu výzkumu .....	46

4.6	Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené výzkumné strategie.....	46
5	Realizace výzkumu .....	47
5.1	Popis a interpretace získaných informací .....	58
	Závěr.....	62
	Použité zdroje .....	65
	Seznam tabulek.....	69
	Seznam příloh.....	70

## Úvod

Práce se bude zabývat tématem postmoderní rodiny. Konkrétně bude věnována matkám na mateřské dovolené s ohledem na trh práce. V první části budou vymezena základní teoretická východiska dané problematiky, bude popsána rodina a přiblížen současný stav a postoje postmoderní rodiny. V práci často operuji s termínem matka, kdy je myšlena matka na mateřské dovolené, která má dítě ve věku do tří let včetně. Dále v práci uvádím pojem rodina, myšleno rodinou současné doby.

Toto téma jsem si vybrala z několika důvodů. Pracuji na OSPOD a téměř denně se setkávám s různými druhy rodin. Některé z nich řeší podobná dilemata, mají špatné finanční zajištění, nebo problémy s hlídáním dětí v případě, kdy si žena chce souběžně s mateřskou dovolenou přivydělat. Často se také setkávám s rozvádějícími se rodiči, kdy ženě, která je v té době ještě na mateřské dovolené, jsou svěřeny do péče nezletilé děti. Na základě rozhodnutí soudu je stanoveno výživné pro nezletilé, ovšem ne vždy je matka schopna se všemi prostředky rodinu po rozchodu rodičů uživit. Obrací se poté na Úřad práce, kde žádá o sociální dávky, nebo si matky hledají různé přivýdělků a snaží se skloubit zaměstnání a řádnou výchovu jejich dětí. Tato situace se netýká pouze matek, ale stejně tak mohou tato rozhodnutí řešit otcové. Já se budu dále věnovat především matkám. Další důvody pro výběr tématu jsou i osobního charakteru, jelikož v budoucnu také plánuji založit rodinu a myšlenka podpory matek s malými dětmi ze strany zaměstnavatele a státu se mi líbí. Ženy by neměly být znevýhodňovány z mateřských důvodů, což ovlivňují i stereotypy a předsudky vnímané společností, například, že žena musí trávit s dětmi do tří let veškerý svůj čas.

Práci začínám psát s několika domněnkami. Domnívám se, že převážná část matek si hledá souběžně s mateřskou dovolenou i různé druhy přivýdělků. V návaznosti na tuto domněnku si myslím, že matky hledají během mateřské dovolené zaměstnání především z důvodů finančních. Má třetí domněnka se týká služeb pro matky s dětmi do tří let, které si na mateřské dovolené přivydělávají. Nabídka těchto služeb je dle mého názoru v regionu Jilemnicko nedostatečně zastoupena. Poslední domněnkou je názor, že zájem otců nastoupit na rodičovskou dovolenou je na Jilemnicku minimální. Tyto domněnky budou následně v mé práci potvrzeny, nebo naopak vyvráceny.

V metodologické části bude zkoumáno sladování pracovního trhu a výchova dětí do tří let věku v postmoderní rodině na Jilemnicku. Hlavním výzkumným cílem mé práce je zjistit, jak funguje sladování pracovního trhu a výchova dětí do tří let věku v postmoderní rodině, z pozice vybraných matek na Jilemnicku. Práce se bude zabývat především postojem matek k zaměstnávání během mateřské dovolené, dále bude zkoumat pohledy na možnosti, výskyt a využití služeb pro rodiny s dětmi. Tazatelkám budou pokládány otázky, které povedou k odhalení názorů matek na trend otce na rodičovské dovolené. V závěru výzkumu bude na základě studia dokumentů vymezena reálná nabídka služeb pro rodiny s dětmi na Jilemnicku.

Výzkum bude realizován metodou polostrukturovaného rozhovoru. Preferuji osobnější kontakt při rozhovorech s matkami, také proto, že při tázaní slyšíme tón, jakým dotazovaná odpovídá, výraz jejich tváře a další mimické znaky podle kterých na základě pozorování můžeme odhalit další detaily v rozhovoru. Výzkum bude aplikován formou předem připravené osnovy otázek, která se v průběhu rozhovoru může přizpůsobovat jeho obsahu.

Výsledky práce bych ráda uplatnila nejen v regionu Jilemnicko, v rámci informovanosti matek. Po přečtení následujících řádků by měli čtenáři získat povědomí o vývoji a současném stavu rodiny, o možnostech a podmínkách mateřství, stejně tak o možnostech, podmínkách a osobních zkušenostech s různými druhy zaměstnání během mateřství. Práce může být užitečná i zaměstnavatelům, kteří si díky ní budou moci zvětšit povědomí o životě postmoderních rodin a budou jim tímto přiblíženy i potřeby, které v dnešní době postmoderní rodiny a především matky mají. Bude sloužit i jako zamyšlení nad zřízením flexibilních služeb pro matky s malými dětmi.

Text je koncipován v kapitolách, které na sebe plynule navazují. Seznamují čtenáře nejprve s teoretickým vymezením tématu. Postupně se věnují aktuálním skutečnostem a trendům. V druhé polovině práce zkoumá postoje a názory respondentek na dané téma, je zde vymezena a vysvětlena konkrétní výzkumná strategie, podrobně zaznamenány rozhovory s jednotlivými respondentkami a následně porovnány a vyhodnoceny získané informace. Stránky práce jsou z důvodu přehlednosti a rychlé orientace číslovány a na začátku najdete obsah.

# 1 Rodina jako základní jednotka

Matoušek (2007) definuje rodinu jako *“základní jednotku každé společnosti“*. (Matoušek, 1997, str. 8) Uvádí také, že „rodina i z historického kontextu sloužila k tomu, aby lidé mohli řádně pečovat a vychovávat své děti. Rodina propojuje generace a vytváří mezi nimi vzájemná pouta solidarity“.

Podle Padrnose (2003) „můžeme hovořit o rodině až poté, co se ženě a muži, kteří žijí společně, narodí dítě. Rodina tedy neznamená oddané, či svobodné páry žijící v jedné domácnosti. Rodinou jsou považovány i situace, kdy pár není oddaný, žije ve společné domácnosti a jeden s partnerů přivede do vztahu své biologické děti. Padrnos již však toto soužití nazývá spíše „pseudorodinou.“ Říká také, že rodina je základní a nejvýznamnější společenskou jednotkou, její společenský význam je nezastupitelný, z tohoto důvodu je pod ochranou státu a zákona.“

V českém právním řádu definici rodiny jako pojmu, nikde nenalezneme. Je především upravena zákonem č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník v platném znění od 1. 1. 2014 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník a dále se rodinou a dětmi zabývá zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí.

Ivo Možný (1999, str. 17) shodně uvádí, že *„rodina se ovšem z lidského páru zakládá až narozením dítěte“*

Krebs (2005, str. 344) uvádí rodinu jako „nejstarší a základní jednotku společnosti“ V knize Sociální politika dále popisuje rodinu s ohledem na rodinnou politiku jako *„soubor společně bydlících a hospodařících manželů nebo partnerů s dítětem nebo dětmi.“*

## 1.1 Postmoderní rodina

Pohled na dnešní „postmoderní“ rodinu se, oproti vymezení rodiny v předchozích desítkách let, značně změnil. Odlišný je nejen pohled, ale i struktura, postupná změna rodinných rolí, trendy v soužití, změnil se věk lidí, kteří vstupují do sňatku, ale i jejich počet.

Matoušek ve své knize *Metody a řízení sociální práce* (2008) uvádí že „postmoderní rodiny nevznikají na základě reprodukce populace, nebo z důvodu prospěchu velkému společenství lidí.“ Hodnotová orientace rodiny se mění. V minulosti bylo zvykem zplodit až více než deset potomků. Matka zůstávala v domácnosti, starala se o zázemí a pečovala o děti. Otec v rodině zastával roli živitele. Chodil denně do práce, vydělával finanční prostředky, aby rodinu uživil. Tento model byl již společností odsunut do pozadí. Dle Matouška (2008) „se během 20. století utvářela odlišná podoba rodiny. Ženy začaly masivním způsobem nastupovat na trh práce, rozšiřovala se antikoncepce a ženy také vlivem vstupu do zaměstnání získávaly stále větší volnost od mužů.“ Již na nich nebyly úplně ekonomicky závislé.

„Rodiny postmoderní doby jsou zakládány z důvodu uspokojování citových potřeb partnerů, nikoliv jejich dětí.“ Stále více rodinných svazků je nejistých, protože děti již nejsou silným pojítkem mezi partnery. Matoušek (2008, str. 182) dále uvádí, že *„Dítě je v současnosti především citovou investicí. Z čistě ekonomického hlediska je dítě investice velká a nenávratná. Proto je pečlivě zvažována a proto se v rozvinutých zemích rodí děti stále méně“*. „Roste počet nesezdaných párů, které se důsledně rozmyšlejí nad tím, kdy a kolik zplodí potomků. (Matoušek; 2008).

„Jednou z neodmyslitelných součástí postmoderní doby je i norma, kdy je pro rodinu žádoucí, aby žena vychovávala děti souběžně s účastí v zaměstnání. Česká republika je jedna ze zemí, kdy se rodinná politika nastavila po roce 1989. Cílem bylo podpořit péči o děti a podpořit rodiny bez ohledu na nulovou podporu genderové rovnosti.“ (Sirovátka, Bartáková; 2008). Model, který předpokládal spolupráci rodiny a sociálního státu ve sféře skloubení zaměstnání a péče o děti byl nazýván „re-familizace“ (Hantrais; 2004 in Sirovátka, Bartáková; 2008)

## **1.2 Funkce rodiny**

Rodina je základní jednotkou společnosti, jak již bylo výše zmíněno. Má v ní své postavení a plní základní funkce, které jsou důležité pro její fungování. Pokud rodina tyto funkce neplní, ohrožuje jednotlivé členy, vztahy mezi nimi a může působit vážné dopady na její fungování.

Kresbs (2005) říká, že „mezi základní funkce rodiny patří biologická, ekonomická, výchovná a sociální.“ Další autoři uvádí rozšíření vymezení základních funkcí rodiny. Jsou jimi mimo jiné funkce reprodukční, sexuální, pečovatelská, emoční, socializační, kulturní, rekreační a ekonomická.

V obou těchto vymezení můžeme vidět, že důraz na důležitost ekonomického rázu, tedy finančního zabezpečení rodiny a jejích členů, zároveň je zde zmíněna také emoční a socializační funkce, která může pro matky znamenat právě potřebu vzdělávání a možnost zaměstnání souběžně s rodinným životem. Je proto důležité skloubit tyto dvě stránky tak, aby rodina plnila výše uvedené funkce jak pro celek, tak i pro její jednotlivé členy v souladu.

### **1.3 Výzkum funkčnosti rodiny**

Matoušek (1997) v knize Rodina jako instituce a vztahová síť publikuje výsledky výzkumů funkčnosti rodin, které byly doposud realizovány, na základě přímého pozorování vybraných rodin. Toto rozdělení ve své práci uvádím z důvodu uvedení jasných odlišností jednotlivých typů rodin.

#### **Funkční rodina**

Funkční rodina vychází dle Matouška (1997) „z normy, která stanovuje nepřítomnost nemoci, či poruchy. Uvádí však, že je těžké stanovit normu funkční rodiny v případě, kdy není stanovena norma závazného modelu rodiny. Ve funkční rodině můžeme vidět respekt a akceptace všech jejích členů. Vztahy mezi rodiči jsou pevně zakořeněny a tím i ochráněny před venkovními vlivy. Tato rodina je rodiči pevně ukotvena. Mezi jednotlivými členy je stanovena jasná hierarchie odpovědnosti. Každý zná své úkoly. Potřeba soukromí a odpovědnosti, kterou má každý z členů, je v rovnováze a mění se v souvislosti s potřebami jednotlivce.“ Ve funkční rodině je dáván důraz jednotlivému názoru a každý člen má vlastní myšlenky, které jsou respektovány. „Jednotlivci mluví sami za sebe. Informace jsou podávány jasně a srozumitelně, jsou podávány členům přátelsky, někdy i humorně. V rodině se vedou dialogy a pozitivně laděná konverzace.“ Členové rodiny jsou spokojeni a cítí zázemí a oporu.

## Dysfunkční rodina

Matoušek (1997) oproti tomu popisuje i dysfunkční rodinu, která v zásadě znamená opak rodiny funkční. „dysfunkční rodina může fungovat stereotypně a odmítat jakékoliv změny a inovace. Funguje dle zaběhlých stereotypů, které můžeme vidět jak v chování členů, tak i ve vzájemné komunikaci.“ Členové mezi sebou spíše nekomunikují, jsou negativně naladěni, hovoří nejasně, nevysvětlují. Odsuzují vzájemně své názory a tím pádem v komunikaci spíše rezignují. To vede ke snižování sebevědomí. Další variantou může být „vůdčí osobnost jednoho člena. Ostatní ho musí respektovat, nic nenamítají pro jeho názorům a své raději nevyslovují. On má jediný pravdu. Rodina je obecně vnímána svými členy i okolím negativně a jsou jí přiřazovány různé nálepky a pověry.“ Dle mého názoru jsou členové takovýchto rodin nevýrazní, často se těžko uplatňují v zaměstnání a mají problém se socializací.

### 1.4 Rodinné role a jejich vývoj

Pojetí rodinných rolí je dnešní době poměrně diskutovaným tématem. Existuje velké množství názorů na výchovu dětí, domácí práce, zaměstnání a výtěžky v závislosti na muže a ženy. Postoje v populaci se v průběhu let mění a vyvíjejí. V minulosti vládlo téměř neměnné pravidlo muže jako živitele rodiny a ženy v domácnosti. Ženy měly složitý přístup ke vzdělání, tedy následně i k zaměstnání. Postoje a možnosti žen se v průběhu let výrazným způsobem změnily.

Co se týče výchovy dětí, v publikaci Matka a její funkce v rodině, přikládá Täubner (1990, str. 13), důležitost podílu na výchově obou rodičů. Říká, že každý rodič má v tomto kontextu svoji specifickou funkci. Dodává však také, že „*matka zvláště musí umět láskyplným a důsledným postupem učit dítě překonávat překážky a samo sebe*“ Následně zdůrazňuje „*slovo láskyplným, tak jak to dokáže jen matka*“. Je vidět, že autor Täubner přikládá hlavní důležitost ve výchově roli matce. Jeho publikace byla napsána v roce 1990. Z tohoto sdělení lze vyvodit fakt, že matce je tímto udělena role péče o domácnost a potomky, zatímco otec je v roli živitele rodiny. Musíme však podotknout, že ženy v této době pracovat mohly. Zůstávalo však stále normou, že se zaměstnání a kariéře věnovaly v době, kdy ještě neměly děti, nebo až poté, kdy jejich

potomci dospěli. Stále byl ale vyvíjen na matky tlak mít v žebříčku priorit nejprve rodinu a až poté zaměstnání.

Kuchařová, Havelková (2008) popisují v novější publikaci, že „v rovnosti mužů a žen se obě pohlaví shodují většinou v otázkách možnosti věnovat se svým zájmům a koníčkům, svému zaměstnání, případně přispívání do rodinného rozpočtu stejnou měrou. Upozorňují na to, že tento náhled uvádí velké množství partnerů jen v obecné rovině. Konkrétní situace a postoje však většinou uváděny nejsou. Náhled na rozdělení rolí v rodině se mění především z pohledu mužů. Jejich názory ovlivňují potomci, jejich počet i věk všech členů rodiny. Ženy mají jednodušší přístup a jejich názor na rovné příležitosti v zaměstnání jsou spíše neměnné. Obecně, vzhledem k celé populaci však uvádějí, že k modelu otce živitele a matky pečovatelky se obrací v určitých fázích cyklu rodinného života až tři pětiny populace.“ Což ukazuje, že změna rozdělení rodinných rolí a legitimita gendrově laděných postojů je proces pomalý a pozvolný, kdy nemůžeme nikdy jasně předpovědět, zda bude populace v budoucnu tuto skutečnost ve většině případů akceptovat.

Je také důležité podotknout, že v souvislosti se změnou rodinných rolí se začíná používat pojem pracující matka, neboli „working mother“. „Tento termín se používá v případě, kdy zaměstnané ženy vydělávají peníze. Pracující žena je ale i ta, která se denně stará o rodinu, obstarává domácí práce, nákupy a další povinnosti. Vykonává neplacenou práci, která může být ve výsledku i náročnější než placené zaměstnání.“ (Swiss, Walker; 1993)

## **1.5 Hegemonický diskurs mateřství**

Tímto termínem označuje Dudová (2007) „popis ideálního mateřství tak, jak je vnímáno a pohlíženo společností. Převládající diskurs nastavuje hranice a pravidla chování všem ženám, stanovuje co je a není přípustné, určuje hranice a rysy společensky přijatelného chování. Součástí mateřství nejsou jen konkrétní mateřské techniky a postupy, ale i kulturní hodnoty, normy a víra. Každá kultura vnímá tyto znaky odlišně.“ Hays 1996, Arendell 1999 in Dudová; 2007 operují s termínem „intenzivní mateřství“. „V souvislosti s tímto termínem je často používán výraz „Dobrá matka“. Intenzivní

mateřství je zaměřeno na pojetí matky jako výhradní pečovatelky dětí, která zájmy a potřeby svých potomků staví nad své. Děti jsou pro ni prioritou a jedinou možnou volbou. Matka jim věnuje celý svůj život a veškerý čas. Tento koncept vnímání rodičovských rolí byl rozvinutý v USA, podle Dudové však můžeme jeho větve nalézt i v české společnosti. Koncept zdůrazňuje roli matky pečovatelky a otce naprosto distancuje, měl by tedy představovat živitele rodiny a zabezpečovat ji materiálně a finančně.“

V České republice můžeme hegemonický diskurs mateřství přiblížit popisem tří nejrozšířenějších zásad, které lze vnímat jako jisté stereotypní pohlížení na institut mateřství.“ (Dudová; 2007, str. 26)

- „*Matka patří k dítěti.*“ Narozením dítěte vzniká neodmyslitelné pouto mezi jím a matkou. Je žádoucí, aby veškerou pozornost a čas věnovala dítěti a jeho potřebám.
- „*Do tří let by mělo být dítě s matkou.*“ Očekává se od ní, že bude péči o dítě vnímat jako radost a koníček.
- „*Správná žena zvládne všechno sama.*“ Předpokládá se, že žena včetně radostné a výhradní péči o děti zvládne také bez obtíží péči o domácnost, nákupy a zajištění veškerých prací v domácnosti. V rámci těchto prací se také zajímá o zdravý životní styl, vaří z biopotravin apod.“

Tyto zásady bychom mohli ještě dále rozšiřovat. Realitou ale zůstává, že společnost pohledem hegemonický diskurs mateřství počítá s matkou pečovatelkou, která opustí své zaměstnání a tráví čas pouze doma s ratolestmi. Nepočítá se s návratem do zaměstnání a myšlenka dynamiky práce a rodiny je téměř nepřípustná. „Matky zůstávají v domácnosti šest let i více, protože plynule navazují na další mateřskou dovolenou. Tímto vlivem jsou odstřiženy od pracovních kontaktů, vývoje a aktuálního dění.“ (Dudová; 2007) Nástup do zaměstnání je pro ně po ukončení mateřské dovolené náročný. Podobný náhled na mateřství můžeme nalézt i pod pojmem „Statický přístup“, ve kterém se rodičovství s participací na trhu práce neslučuje a předpokládá se výhradní péče jednoho z rodičů o děti.“ (Valentová; 2004)

## 1.6 Statistické ukazatele

### Porodnost

Český statistický úřad (2014) odhalil, že od roku 2003 do roku 2008 se počet narozených dětí postupně zvyšoval až na 119 842. Následně se až do roku 2013 tento počet však opět postupně snižoval. V roce 2013 se v ČR narodilo 107 117 dětí, což je o 12 725 dětí méně než v roce 2008.

V dnešní době mají partneři k dispozici mnoho různých způsobů antikoncepce a mohou tedy mít nad oplodněním ženy kontrolu a sami se tak v závislosti na ekonomických, bytových a vztahových podmínkách mohou rozhodnout. Mají možnost volby.

### Sňatečnost

Lidé stále častěji žijí ve společné domácnosti, aniž by byli oddaní. Tyto informace ukazují i data získaná Českým statistickým úřadem (2014). „V roce 2003 celkem vstoupilo do sňatku 48 943 lidí. V minulém roce 2013, tedy o deset let později, se počet sňatků snížil o 4993.“ Zde je jasně vidět, že sňatečnost v ČR v průměru stále klesá. „Pouze některé z rodin se rozhodnou potvrdit svůj manželský svazek úředně, nebo v kostele.“ (Matoušek; 2008)

Souběžně se s vývojem sňatečnosti mění i věk žen pro vstup do prvního manželství. „Mezi léty 1960 a 1991 se věk žen v prvním manželství pohyboval pouze s malými odchylkami kolem 21 a 22 let. Od roku 1991 věk žen při vstupu do prvního manželství stále více stoupá. V roce 2013 se průměrná žena vdávala mezi 29 a 30 rokem života.“ (Český statistický úřad; 2014) Tyto informace značí i postoje k tradiční rodině, které již obecně neplatí. Již není prioritou, aby se dcery nejprve vdávaly, poté začaly s partnerem sexuálně žít a následně společně zplodili dítě.

### Rozvodovost

Rodina se stala v dnešní době velmi křehkou institucí se špatnými základy. Matoušek (2008) publikuje, že, lidé postmoderní doby jsou ovlivňováni mnoha faktory. Jedním z nich je emocionální stav a sexuální zájem o druhého partnera nebo partnerku, který se pohybuje kolem tří až čtyř let. Po této době nastává v mnoha případech rozchod.“

Podle výzkumů českého statistického úřadu (2014) vyplývá, že od roku 1990 počty rozvodů v průměru stále klesají. V roce 1990 se v naší republice rozvedlo 32055 manželství, v roce 2013 zaznamenala Česká společnost 27895 rozvodů.

V dnešní době se často vyskytují názory, že rozvodovost stoupá. Podle výše uvedených dat ze statistik však vychází tato informace opačně. Podle mého mínění se tak děje z důvodu nižšího počtu manželských svazků, tedy méně partnerů má možnost se rozvést. Příčiny rozvodu se také postupně mění. Musím ještě dodat, že rozvod, podle mého názoru, vnímají partneři v dnešní době jako něco naprosto přirozeného. Úpadkem důležitosti rodiny je dáván také menší důraz na snahu partnerů manželský svazek společně udržet.

## **2 Rodinná politika v kontextu sladění práce a péče**

Rodinná politika je „*vědomé a cílené působení sociálních institucí na právní, ekonomický a sociální stav rodin, na její členy a na její prostředí, staví tak členy pod zvláštní ochranu státu.*“ (Krebs; 2005, str. 344) Rodinná politika „zasahuje do různorodých oblastí života společnosti, jako je např. trh práce, bydlení, školství, nebo zdravotnictví. Týká se však také oblasti soukromé, a musí respektovat autonomii a schopnost rodin rozhodovat se samostatně. Podporuje mezigenerační solidaritu. Měla by podporovat rodiny a jejich přirozenou funkci, nikoliv přebírat zodpovědnost.“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí; 2013)

V textu se budu konkrétně věnovat pouze mateřské a rodičovské dovolené. Další opatření, která mohou být poskytnuta rodině, jsou různorodá, a záleží především na jejich individuálním posouzení. Jejich rozbor by byl rozsáhlý, jelikož se v práci věnuji sladění pracovního a rodinného života, není dle mého názoru podstatné všechny dále jmenovat a upřesňovat. Chtěla bych pouze zmínit vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který je upraven zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a „poskytován ženám, jež byly v těhotenství nebo mateřství převedeny zaměstnavatelem na jinou pracovní pozici.“ Porodné, které dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů v současné době „činní 13000 Kč na první dítě a 10000 Kč na druhé dítě a má na něj nárok žena, případně muž, kterému žena při porodu zemřela, oba v případě splnění zákonné podmínky výše předchozího příjmu.“

### **2.1 Mateřská a rodičovská dovolená**

Délka mateřské dovolené je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Z § 195 vyplývá, že při „narození jednoho dítěte, náleží matce mateřská dovolená v rozsahu 28 týdnů. Pokud porodila zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v době 37 týdnů. Zákoník, také upravuje, že mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže být ukončena ani přerušena

v době 6 týdnů ode dne porodu.“ Ve výše zmíněné době 28 týdnů, případně 37 týdnů pobírá matka peněžitou pomoc v mateřství, která je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. „Částka činí 70 % denního vyměřovacího základu, který se vypočítá z příjmů matky za předchozích 12 kalendářních měsíců. Aby měla matka na peněžitou pomoc v mateřství nárok, musí v posledních dvou letech před nástupem řádně odvádět nemocenské pojištění v minimální době 270 kalendářních dní, jinak nárok nemá.“

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 196, ve znění pozdějších předpisů, upravuje rodičovskou dovolenou, kterou je „zaměstnavatel na žádost jednoho z rodičů v rámci zkvalitnění péče o dítě povinen poskytnout. Matka o ni může zažádat po skončení trvání mateřské dovolené, otec může žádat již od narození dítěte. Délka trvání rodičovské dovolené může být využívána maximálně do tří let věku dítěte.“ „Rodič, který nastoupí na rodičovskou dovolenou a osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině má dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů nárok na vyplacení dávky do maximální výše 220 000 Kč. Měsíční výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout hranici 70 % předchozího výdělku až do částky 11500 Kč. Výši rodičovského příspěvku je možné jednou za tři měsíce upravit.“

Zákoník práce dále uvádí, že „mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče najednou.“ Pokud tedy například matka nastoupí na mateřskou dovolenou, otec může po narození dítěte nastoupit současně na rodičovskou dovolenou, pokud bude mít rodina finanční prostředky alespoň pro zajištění základních potřeb – hygienické pomůcky, jídlo, ošacení apod.) Pokud matka splní potřebné podmínky, může si tedy dobu čerpání věnovanou péči o dítě sama vybrat v rozmezí dvou až čtyř let.

V závislosti vstupu matek malých dětí na trh upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 242, ve znění pozdějších předpisů, „povinnost zaměstnavatele poskytnout, zaměstnankyni kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Nárok na přestávky přísluší matce na každé dítě do konce 1 roku věku v rozsahu dvou půlhodinových přestávek. V dalších třech měsících jí náleží jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pokud má matka sjednán pracovní poměr na kratší pracovní dobu, minimálně však polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí kratší přestávky na kojení.“

## 2.2 Otec na rodičovské dovolené

„V České republice je legislativně přístup otcům k rodičovské dovolené umožněn od roku 2001. Nejčastějším motivem nástupu otce na mateřskou dovolenou jsou ekonomické důvody. Rodiče se v kontextu péče o dítě rozhodují především podle výše jejich platů. Dalšími důvody může být zájem otce pečovat o dítě.“ (Höhne, Svobodová, Štastná; 2008)

Dlouhodobějším pobytem doma muži narušují genderové role mužů jako živitelů rodiny. Vlivem trávení převážné většiny času doma s dětmi se také více zapojují do domácích prací, avšak Nešporová; 2006 in Höhne, Svobodová, Štastná; 2008 uvádí, že „muži na sebe odpovědnost za domácí práce nikdy nepřevzou úplně.“ Tím vzniká i rozdíl pečující ženy, která zastane úplně všechny domácí povinnosti.

„Počet celodenní péče mužů o děti u nás představuje zhruba 1% z osob pečujících doma o malé dítě. V roce 2004 pobíralo v České republice rodičovský příspěvek 3 234 mužů. Zhruba 1 % ze všech osob pobírajících tento příspěvek. 99% procent příjemců rodičovského příspěvku tedy tvořily ženy.“ (Nešporová in Kuchařová; 2006)

„Rodičovská dovolená čerpaná oběma rodiči je legislativně upravena ve všech západoevropských státech. Možnost péče o dítě má matka i otec. Muži na rodičovské dovolené v evropském kontextu tvoří pouze 1-2%. Průměru se vymykají skandinávské země, kde je vyšší míra genderové rovnosti než v ostatních státech Evropy.“ (Einarsdóttir, Pétursdóttir, 2004; Nešporová, 2005; Pascal, 2004 in Kuchařová; 2006). Kuchařová (2006) dále uvádí, že ve Švédsku, Norsku a na Islandu využívá rodičovské dovolené přibližně 70% mužů. V počtu čerpaných dní však stále vedou ženy.“

„Pokud chce otec nastoupit na rodičovskou dovolenou, musí vyplnit „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče“ a následně ji předat svému zaměstnavateli. Dále musí uzavřít a matkou dítěte písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje. Rodiče ji mohou uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a to nejméně na 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.“ (Česká správa sociálního zabezpečení; 2014)

Tento model s sebou nese nejen pozitiva, ale i negativa. Teprve časem se ukáže, zda otcové mají zájem bořit generové stereotypy a v jaké roli se lépe cítí. Dle mého názoru záleží na rozhodnutí a povaze jednotlivců.

### **2.3 Zařízení pro děti do tří let věku**

Rodiče, kteří se rozhodnou pro skloubení pracovního a rodinného života, musí při nástupu do jakéhokoliv plného nebo flexibilního pracovního poměru řešit otázku zajištění péče o děti. V následujících odstavcích jsou uvedeny vybrané formy zařízení, které mohou čeští rodiče využívat. Prvotní a nejžádanější pomoc je mezigenerační spolupráce, rodiče by měli využívat nečastěji hlídání od babiček, dědečků a dalších příbuzných. Je realizováno pouze formou ústí dohody a bez úplaty, pokud se rodinní příslušníci nedohodnou jinak. Často však rodiče tuto možnost nemají a hledají další možné alternativy.

#### **Jesle**

Jesle jsou zřizovány na základě zákona č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, § 38 Zvláštní dětská zařízení a musí podle zákona pečovat o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. Druhým a zároveň jediným dokumentem, který upravuje chod jeslí je vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky ze dne 3. května 1991, o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi.

Péče o děti se poskytuje zpravidla ve věku dítěte do tří let a navazuje na domácí péči o děti. Jesle lze využívat s denním, výjimečně s týdenním provozem. „Rodiče mohou těchto služeb využít i v nepravidelném časovém intervalu, např. na 5 dní v měsíci, což je v České republice více využívanější, než péče po celý měsíc. Dostupnost jeslí je omezená, jsou zřizovány spíše ve větších městech a v malém počtu. Jesle s porovnáním s mateřskými školami stojí rodiče mnohem více finančních prostředků.“ (Kuchařová; 2007) Existují také jesle spojené s mateřskou školou.

## **Dětské skupiny**

V České republice začínají fungovat dětské skupiny. Jedná se o zařízení, která se řídí zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů. „dětské skupiny představují pravidelnou péči o dítě zhruba od jednoho do šesti let věku. Péče je v kolektivu dětí mimo jejich domov. Je primárně zaměřena na zajištění potřeb dítěte a na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte“

Ministerstvo práce a sociálních věcí pro zajímavost zřídilo svoji dětskou skupinu. „Pečuje se zde maximálně souběžně o 12 dětí ve věku od 2 let. O děti pečují dvě pečující osoby a jedna vypomáhající pečující osoba, které jsou zaměstnankyněmi příslušného ministerstva. V současné době dochází do zmíněné dětské skupiny okolo 25 dětí.“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí; 2013)

## **Baby sitting**

Baby sitting je forma péče o děti, která je realizována na základě živnostenského zákona. Služby nabízejí především soukromé agentury, zaměřené na hlídání malých dětí v jejich přirozeném domácím prostředí. Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013) uvádí, že „smlouva může být sepsána na zajišťování chodu domácnosti, úklid, praní, žehlení, péče o zahradu. Dále na individuální péči o děti starší 3 roky, příležitostné krátkodobé hlídání dětí, včetně dětí do tří let věku, péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a další činnosti.“

„Výhodou je flexibilita chůvy, malá časová náročnost, celodenní přehled o chování a pokrocích dítěte a individuální přístup chůvy. Rodiče ušetří za odvoz dítěte, oproti tomu je tato flexibilně nastavená forma péče o dítě náročná finančně. Rizikem je nedůvěra v poskytovanou péči, protože rodiče musí najmout naprosto cizího člověka, který se bude starat o jejich dítě v jejich domácím prostředí.“ (Výborná; 2008)

## **Firemní školky**

Jedná se o školky zřizované zaměstnavatelem. Jde o vytvoření jistých výhod poskytovaných zaměstnancům a možnost nastoupit do pracovního poměru po mateřské dovolené. Součástí firmy je klasická mateřská škola, která může být realizována buď přímo v budově, nebo v její těsné blízkosti.

Firemní školky mají svá pozitiva i negativa. „Firemní školy bývají dražší než klasické mateřské školy, děti musí každé ráno a odpoledne absolvovat autem, nebo autobusem několik desítek kilometrů. Je nutné zvážit kvalifikovanost pracovníků. Na druhou stranu se budou děti přátelit s vašimi kolegy a v případě nabídky dětských firemních táborů, nebo víkendových pobytů, budou čas trávit se svými kamarády. Firemní školky mohou mít různou otevírací dobu. Pro zaměstnance to může představovat výhodu, protože se může více věnovat pracovním povinnostem, ale z druhé strany ho může touto strategií zaměstnavatel nutit pracovat přesčas.“ (Marksová - Tominová; 2010)

### 3 Dynamika rodiny a zaměstnání

„Současnou společnost tvoří tři vzájemně se ovlivňující a prolínající prvky. Jsou jimi rodina - základní jednotka společnosti, trh práce a stát. Tyto jednotlivé systémy se postupem času mění. Prochází mnoha strukturálními změnami společenských hodnot a norem. Proměny ovlivnily jedince, rodinu, zkrátka celou společnost. Nastalá situace ovlivňuje mimo jiné ekonomickou a socializační úroveň aktérů společnosti.“ (Mareš; 2006)

Termín harmonizace práce a rodiny definuje v Džiamová (2013, str. 253) v Encyklopedii sociální práce. Uvádí, že tento termín „*lze vnímat jako široký koncept zahrnující soubor opatření s cílem vhodné kombinace placené a neplacené práce a zmírnění konfliktů mezi pracovním a osobním životem jedince.*“ Zájem o tuto problematiku můžeme najít i v Británii, kde se nejčastěji vyskytuje pod termínem work-life balance. (Džiamová; 2013)

„Pro jedince se disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním stává překážkou žádoucí kvality života. Lidé jí přikládají stále větší význam jak v pracovní tak i v mimopracovní sféře – což je jeden z významných trendů poslední doby.“ (Mareš; 2006). Lidé se více zajímají o kvalitu svého života, protože moderní doba nese mnoho důsledků, je rychlá, neustále někam spěcháme. Jsme často nemocní, trpíme alergiemi, stresem a máme malou imunitu. Žijeme ve světě, kde se rozvádí velké množství manželství, moderní technika se stává normou, vytrácí se komunikace mezi lidmi, kterou nahrazují programy a komunikační technologie. Stále více lidí se proto obrací zpět ke zdravějšímu životnímu stylu, snaží se vychovávat své děti v harmonii a ve větším klidu. „V západních společnostech roste potřeba sladění práce a rodinného života. Je zde přikládán důraz na sociální spravedlnost, rovné příležitosti a rovného zacházení, svobodu volby, uspořádání práce a péče, sociální práva žen, mužů a dětí.“ (Džiamová; 2013)

Mareš (2006) uvádí nejčastější strategie rodin, s cílem sladit zaměstnání a řádnou péči o děti. Uvádí, že tento souběh rolí ovlivňují nejen rodiče, ale i zaměstnavatelé a stát. Bez příhodných podmínek pro rodiny by byla možnost vytvořit harmonizovaný vztah mezi zaměstnáním a péčí mnohem menší.

- Rodiče vyhledávají služby, které zajistí hlídání jejich dětí.
- Plození dětí se stává předem promyšleným jednáním závislým na příjmech i věku rodičů. Ti často odkládají rodičovství do pozdějšího věku, vlivem toho se snižuje počet dětí v rodině a narůstá riziko zdravotních potíží miminka.
- Rodiče si rozdělují rodinné role s přihlédnutím na jejich pracovní povinnosti.
- Rodiče dávají přednost flexibilizaci, tedy nestandardním pracovním poměrům s upravenou pracovní dobou i za cenu nižšího příjmu.

Na tyto postmoderní trendy musí stát i zaměstnavatelé pružně reagovat a zprostředkovávat jednotlivcům vhodné nabídky na trhu práce. Naopak jedinci se musí naučit pracovat efektivně se svým časem.

### **3.1 Zaměstnaná žena na trhu práce v ČR**

„Česká republika je společně s dalšími post-komunistickými zeměmi vedena trendem pečovatelského rodiče. Je zde podporována rodina, v tomto kontextu se počítá s jedním z rodičů, který opustí zaměstnání a bude se věnovat rodině a pečovat o děti. Jeden rodič tedy opustí na dlouhou dobu své zaměstnání. Tímto rodičem jsou v České republice zpravidla ženy, které si postupně budují kariéru, následně nastoupí na tzv. mateřskou dovolenou, kde se budou starat o rodinu.“ (Bartáková; 2008) Přestanou se z tohoto důvodu na poměrně dlouhou dobu vzdělávat, zdokonalovat a učit nové trendy, vyjdou z koloběhu zaměstnaného člověka. Po mateřské dovolené se do zaměstnání vrátí s tím, že se musí doučit, vše co během mateřství „promeškaly“. Jejich možný karierní postup se hodně zpomalí, také proto, že se již nevěnují výlučně zaměstnání nebo rodině, ale musí skloubit dohromady oba tyto póly.

„Rodina si ale již v postmoderní době nevystačí pouze s jedním příjmem. Role matek pečovatelek se mění nejen na základě emancipace žen, ale také z důvodů ekonomických. Vlivem těchto okolností u rodičů vyvstává nový životní styl, mění se struktura rodin, jejich režim, denní rytmus i pohledy na výchovu dětí. Jsou to však především ženy, které řeší dilemata spojená s kombinací péče o rodinu a zaměstnání. (Mareš; 2006)

Dle Pfeiferové (2008) „jsou ženy na českém trhu práce vnímány jako riziková skupina zaměstnankyň. Zaměstnavatelé dávají přednost nepřetržitému pracovnímu úvazku, kde není třeba odcházet na mateřskou dovolenou.“ Vyplatí se jim přijmout muže, nebo ženu, která neplánuje mít potomky, protože tato pracovní síla se zaučí a pak se stále vyvíjí a zdokonaluje. Na rozdíl od matek na mateřské dovolené, které na několik let svůj pracovní vývoj zbrzdí.

Podle odhadů světové organizace práce připadají na ženy dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplácených mezd a jedno procento, kdy vlastní majetek.“ „Tento nepoměr je způsoben především druhem vykonávané práce, přizpůsobenými pracovními úvazky a také finančním ohodnocením.“ (Možný; 2006) Ženy se pohybují na pólu práce placené a neplacené domácí práce. Nutně potřebují, aby jim především zaměstnavatelé vycházeli vstříc a to jak přístupem, tak možnostmi upravených pracovních úvazků.

„Ženy mají při nástupu do zaměstnání potíže především v oblasti přijímání do zaměstnání, rovného zacházení v průběhu zaměstnání a odměňování. V České republice proběhl výzkum, kde byly zjišťovány subjektivní pocity diskriminace u žen a mužů. Výsledky odhalily, že nerovné zacházení v zaměstnání pociťuje 30% mužů a 40% žen, přičemž ženy se cítí nejčastěji diskriminované z důvodu pohlaví, muži nejčastěji uváděli věk.“ (Skálová; 2007)

### **3.2 Postoje k zaměstnanosti matek**

Ivo Možný (1999, str. 152) popisuje tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen, které podle něj ovlivňují společnost od poloviny 20. století. Tyto modely zahrnují veškerá možná východiska problematiky zaměstnávání žen, aplikovatelná až do současnosti.

#### **Konservativní**

Toto stanovisko „proklamuje zásadu, že vdané ženy nemají pracovat, zvláště pak matky.“ (Ivo Možný; 1999, str. 152) Model se řídí myšlenkou, že „žádná z žen by neměla pracovat mimo svoji domácnost.“ Ženy by se tedy měly starat o domácnost,

udržovat teplo v domácím krbu, starat se o děti a o svého muže. Žádná jiná možná varianta práce ženy není přípustná. „Holčičky jsou tedy již od útlého věku vychovávány jiným způsobem než chlapečci, kteří jsou vedeni muži jako živitelé rodiny. Na rozdíl od holčiček, které jsou závislé na mužích a bez nich se o sebe nedokážou postarat, chlapečkům je vštěpován důraz na odchod z domácnosti a založení vlastní rodiny.“

### **Neokonzervativní**

„*Neokonzervativní východisko považuje za samozřejmou jen práci bezdětných žen.*“ (Ivo Možný; 1999, str. 152) Podle tohoto modelu by měla žena „budovat kariéru pouze do doby, než se stane matkou. Kariéru si žena může budovat i v době vdavků. Svatba není překážkou pro zaměstnání. Jakmile však otěhotnění a porodí dítě, je nutné, aby se zaměstnání vzdala a starala se o rodinu. Kvalifikace, kterou do této doby získala, jí zůstane, ale již nebude své poznatky a zkušenosti využívat. Zpět do zaměstnání se může vrátit tehdy, až děti nebudou potřebovat její péči a postarají se samy o sebe. Neokonzervativní model dává důraz na děti. Žena by tedy měla upřednostňovat před zaměstnáním nejen své děti, ale i manželovy, nebo také vnoučata.“ Je zde jasně poukázáno na to, že děti jsou překážkou v zaměstnání žen.

### **Egalitární**

Egalitární přístup poukazuje na snižování kvalifikace žen během mateřství, v kontextu neokonzervativního východiska. Žena vlivem mateřské ztrácí vlivem modernizace a vývoje svoji kvalifikaci a tím pádem musí následně pracovat v méně kvalifikovaném oboru.“ Tím se sníží i její finanční ohodnocení a její motivace v pracovní kariéře. Pokud bude žena před mateřskou dovolenou budovat kariérní postup, po nastalé pauze vlivem mateřství, může klesnout i na nižší pozici než byla její původní. Žena tedy musí celý cyklus absolvovat znovu a souběžně ještě stále pečovat o děti, což je pro ni velmi náročné. Je tímto zpětným vývojem znevýhodněna mezi muži. „Tento handicap žen poukazuje na nerovnost životních šancí v souvislosti s muži.“

### 3.3 Postoje zaměstnavatelů k pracujícím rodičům

Současný trend zaměstnávání matek, či nástup otců na rodičovskou dovolenou pociťují i jejich zaměstnavatelé. „V průmyslově rozvinutých zemích byl ještě v nedávné době za ideálního pracovníka považován muž, který na pracovišti nechyběl, jeho rodinné povinnosti ho neodváděly od povinností zaměstnaneckých. Vlivem dnešní doby se tato skutečnost mění. Zvyšuje se počet žen, které můžeme nalézt na vedoucích, či manažerských pozicích.“ (Mareš; 2006) Zaměstnavatelé musí tak své požadavky přizpůsobovat ženské pracovní síle, která pro ně představuje odlišnou spolupráci, především z časových důvodů. Změna postoje přichází i v mužské pracovní síle, která se stále častěji angažuje i v rodinných záležitostech.

Plasová (2008) se „věnuje otázce pohledu zaměstnavatelů na rodinné závazky svých zaměstnanců. Blíže zkoumá, jestli jsou rodičovské závazky pro zaměstnavatele podstatné, či nikoli a zda cítí míru spoluzodpovědnosti, či ji přenechávají státu nebo rodičům samotným. Z jejich výzkumů vychází, že rodinné závazky nejsou pro zaměstnavatele ani úplně vedlejší, ani je nijak výrazně neřeší. Plasová umístila dva protichůdné názory na míru zodpovědnosti za rodinné závazky zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele na sedmistupňovou škálu. Uvádí, že zaměstnavatelé se přikláněli v průměru ke stupnici 3,8. Tento výsledek značí, že závazky rodičů jsou vedlejší pro 13% dotázaných. Zbylých 7% procent se však chce postoji rodičů blíže zabývat. V závěru výzkumu autorka uvádí, že zaměstnavatelé si jsou vědomi rodinných závazků svých zaměstnanců, svoji roli však vidí spíše jako doplňkovou až po konání státu a dalších subjektů.“

V příloze č. 1 je uvedena míra pociťované zátěže se zaměstnáváním rodičů s malými dětmi z hlediska zaměstnavatelů.“ (Plasová; 2008) Z několika uvedených typů problému vyšlo pro 13% zaměstnavatelů jako nejvíce problematické, přerazování zaměstnance na jinou práci z důvodu těhotenství a jiných závažných důvodů. Chci zmínit ještě absenci z důvodu ošetřování člena rodiny, protože toto jednání se jeví velmi problémové pro 12,3% zaměstnavatele. Naopak téměř žádné potíže nemají zaměstnavatelé v oblasti pracovní morálky a dodržování pracovní doby zaměstnanců s malými dětmi a poskytování náhradního, nebo jiného volna na vyřizování osobních/rodinných záležitostí zaměstnanců.

Mareš (2006) zmiňuje, že zaměstnavatelé mají snahu zajistit produktivitu a výkonnost svých zaměstnanců. Ti se dále zajímají o možnosti skloubení zaměstnání a rodiny. Rodinné záležitosti byly až do dnešní doby vnímány z pohledu zaměstnavatelů spíše negativně avšak jejich přístupy se mění. Dokonce byl zaznamenán i názor, že sladění rodinného života a kariéry může přinést větší efektivnost práce, protože spokojenost zaměstnanců příznivě ovlivňuje jejich pracovní nasazení. Mezi zaměstnavateli, kteří sladování trhu práce a rodiny vnímají jako nepříjemnou povinnost, narůstá dle Mareše počet firem, které mají snahu rovnováhu mezi prací a rodinou podporovat. V odborné literatuře můžeme tento soulad nalézt pod pojmy *family friendly work place*, *family friendly company*, nebo *family polici*. Například „ve Spojených státech bylo v roce 1991 pouze 3500 společností, které poskytovaly výhody rodinám svých zaměstnanců. O pět let později se situaci rapidně změnila a nějaký typ péče o děti nabízelo svým zaměstnancům 86 % největších amerických zaměstnavatelů.“ (Mareš; 2006) Česká republika patří mezi postkomunistické země, ve kterých byl tento vývoj zpomalen, ale i přes to se zde také vyskytuje, i když ještě není tolik rozšířen jako ve Spojených státech.

### **3.4 Pracovní modely v ČR**

Zaměstnávání rodičů, především pak matek s dětmi, je specifická část trhu práce. Rodiče se v převážné míře nemohou věnovat zaměstnání v plné pracovní době. Vzhledem k rodinným povinnostem potřebují upravit trvání pracovní doby dle jejich individuálních potřeb. „V ČR existuje pro usnadnění rodičům sladit pracovní a rodinné povinnosti systém dvou druhů opatření. Formální, kam můžeme zařadit opatření rodinné politiky, politiky trhu práce a zaměstnavatelů. Druhé opatření je neformální, to znamená, že si rodiče seženou pomoc v rámci mezilidské a mezigenerační solidarity, např. babička pohlídá vnoučata. Tyto faktory jsou ovlivněny místem bydliště, zdravotním stavem apod., tedy možnostmi služby využít.

K docílení harmonizace rodiny a zaměstnání bývá zpravidla nutností flexibilizace pracovní doby. Jedná se nejčastěji o zkrácení pracovní doby, aby mohl rodič čas strávit s dítětem nebo se mohl starat o domácnost.“ (Plasová; 2008) Dudová a Vohlídalová

(2008) tuto „flexibilaci nazývají jako pozitivní, protože v tomto případě vychází zaměstnavatel zaměstnanci vstříc jeho potřebám.“ Na tuto „výhodu“ lze také ale nahlížet z obou stran. „Flexibilní pracovní příležitosti nejsou zákoníkem práce zakázány, nejsou ale ani nijak upraveny. V těchto případech hrozí ze strany zaměstnavatele riziko, že pojem flexibilita bude chápat negativně a bude od svých zaměstnankyň a zaměstnanců vyžadovat neustálou dostupnost v zaměstnání buď osobně, nebo přes mobilní telefon, počítač apod.“ (Skálová; 2007)

Jasanová Doležalová (2007) mezi flexibilní formy pracovního upořádání řadí:

- flexibilní formy pracovní doby: částečné úvazky, víkendová práce, volná pracovní doba, práce na směny, zhuštěný pracovní týden – krátký a dlouhý týden, posunutí začátku a konce práce, noční práce, práce přesčas, termínovaná práce, úkolová práce, konto pracovní doby
- flexibilní formy místa práce: práce na dálku, pohyblivé pracovní místo, sdílení pracovního místa, práce z domova
- flexibilní formy pracovní smlouvy: smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení pracovní činnosti, sdílený pracovní úvazek, agenturní zaměstnávání, práce na živnostenský list

Na webových stránkách MPSV (2015) můžeme nalézt výčet flexibilních pracovních úvazků, které lze sjednat dle zákoníku práce. Jsou jimi kratší a změněné pracovní doby, pružné pracovní doby, práce z domova částečně nebo úplně (homeworking), práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking), dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a konta pracovní doby. „Flexibilní pracovní možnosti mohou být prospěšné oběma stranám, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli. Pokud je zaměstnavatel schopen efektivně využít flexibilního pracovního poměru ku svému prospěchu, může také teoreticky od zaměstnance očekávat jistou míru loajality a ochoty kvalitně pracovat. Ani jedna strana však nesmí své postavení zneužívat.“ (Informační brožura; 2008)

Je důležité rozlišovat, které typy úvazků jsou pro rodinu s dětmi vhodné a které by naopak výchově dětí nebo rodičům škodily. Podle Plasové (2008) „řadíme například mezi nevhodné typy flexibilních pracovních forem práce především přesčas, práci o víkendech, nebo večerní práci. Riziko flexibilních úvazků také spočívá ve finančním podhodnocení práce, časové náročnosti a vyčerpanosti rodiče, tlak ze strany zaměstnavatele zvládnout v rámci flexibilní formy pracovní doby požadavky srovnatelné s plným pracovním úvazkem.

Sirovátka, Bartáková (2008) uvádí v knize „Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti přehled typů ideálních pracovních úvazků pro ženy podle věku dítěte, viz tabulka č. 2. Je zajímavým poznatkem, že pouze 4,1 % žen, které mají dítě ve věkovém rozmezí 1-2 roky se přiklání k zaměstnání na částečný úvazek. Stejný typ úvazku s dětmi ve věku 2-3 roky by využilo 16,1% žen. S věkem dětí stoupá procentuální množství žen, které by zaměstnání na částečný úvazek využily.

V následujících kapitolách budou popsány jednotlivé druhy flexibilních pracovních forem, které mají rodiče možnost využívat v České republice.

### **3.4.1 Práce na částečný úvazek**

Zaměstnanci mají se zaměstnavatelem sjednanou a upravenou pracovní dobu, která je kratší než stanovená týdenní pracovní doba v délce 40hodin. „Těhotná zaměstnankyně, nebo rodič, který pečuje o dítě mladší 15let má na vyhovění požadavku nárok. Zaměstnavatel mu nemusí vyhovět pouze v případě závažných pracovních důvodů. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplácet stejnou hodinou mzdu jako u plného úvazku na stejné pracovní pozici. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit pracovat na částečný úvazek a nesmí ho nutit pracovat přesčas. Zaměstnanci náleží nárok na dovolenou v přiměřeném rozsahu jeho pracovní doby. Existuje více druhů této flexibilní formy zaměstnávání. Zaměstnanec může být zaměstnán až na 90% plné pracovní doby, případně si může na základě dohody se zaměstnavatelem rozvrhnout dny v týdnu, kdy bude zaměstnání navštěvovat.“ (Gender studies; 2011)

„V České republice stejně jako v zahraničí využívají této nabídky více ženy než muži.“ (Plasová; 2008) A to především z důvodu nástupu matek na mateřskou dovolenou.

Štěpánková 2003; McGinnity, McManus 2007; Beck 2000 in Dudová a Vohlídalová (2008) dále uvádějí, „že v celkovém součtu využívají Češi, oproti státům západní Evropy možnost práce na částečný úvazek nejméně. Zároveň však zmiňují, že tento druh práce je nejčastěji využívaným. Mezi jeho klady patří především časové možnosti rodičů. Zápornou stránkou však může být špatné finanční ohodnocení, nedobrovolná podzaměstnanost, pracovní nejistota a diskriminace, nebo neodpovídající počet hodin strávených v zaměstnání“

### 3.4.2 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je předem stanovený režim pracovních směn. Pružné rozvržení pracovní doby upravuje zákon č. 262/2006, Sb., § 85 zákoník práce, který uvádí, že „*pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.*“ Zaměstnanec si tedy sám zvolí začátek, případně i konec v rámci stanoveného časového úseku zaměstnavatelem. Má však stanoven pevný pracovní úsek, kdy musí být na pracovišti. Pružnou pracovní dobu lze uplatnit v rámci dní, týdnů nebo dle pružného čtyřtýdenního období. Řadím sem dále **stlačený pracovní týden**, který Ministerstvo práce a sociálních věcí (2015) popisuje jako „variantu, kdy je týdenní pracovní doba zaměstnancem odpracována ve čtyřech a méně dnech. Pracovní dny jsou sice delší, ale pracovní týden kratší.“ Na internetovém portálu Gender studies (2011) se hovoří o „možných rizicích, kterými jsou podceňování kvality a délky odpracované práce, nutnost obhájit své pracovní vytížení. Délka denní pracovní směny musí být také maximálně 12 hodin.“ Dalším typem je **flexibilní začátek pracovního dne**, kdy má zaměstnanec určené časové rozmezí pro počátek pracovní doby. Všechny tyto typy pracovních úvazků jsou pro zaměstnance náročné především na efektivní rozvržení času a organizaci dne.

### **3.4.3 Home-base telework**

„Home-base telework, neboli práce z domova je v České republice hodně rozšířená forma zaměstnání. Vybírají si ji především lidé, kteří žijí v náročném koloběhu mezi soukromým a pracovním sektorem. Často nelze obě strany vhodným způsobem zkombinovat, a proto lidé práci z domova vyhledávají stále častěji. Jana Bierzová (2008) se v knize *Nové šance a rizika* zabývá důvody využívání práce z domova. Na základě jejich výzkumů vyplynulo, že „využívání ženami a muži je odlišné. Ženy se chtějí dle jejího výzkumu ve většině případů vymanit z domácího koloběhu péče o děti a domácnost, vnímají práci z domu jako odpočinkovou a únikovou od rodiny. Naopak muži využívají této formy pracovního úvazku z opačného důvodu, chtějí se věnovat více rodině a tak tráví pracovní čas doma, kde se mohou více věnovat soukromému životu. Home-base telework využívají rodiče nejen s ohledem na své děti, ale také při péči o prarodiče a příbuzné.“

Práce z domova má více podob. „Jedním z nich je teleworking, což znamená práce tzv. online, pod tímto pojmem se skrývá práce přes internet nebo přes telefon. Má svá pozitiva ale i rizika. Pozitivní stránkou je flexibilita pracovníka, lidé ušetří čas, který by strávili cestou do zaměstnání, ušetří také finanční prostředky na dopravu a z hlediska firmy je pracovník nenáročný na prostor, který si zajišťuje sám doma. Rizikem práce doma je nutnost sebekontroly pracovníků s ohledem na pracovní dobu a hranice soukromého a pracovního času, izolace od dalších spolupracovníků, vyšší nároky na kontrolu zaměstnanců a bezpečnosti přenášení dat po telekomunikačních sítích. Další variantou může být homeworking, kdy zaměstnanec manuálně pracuje z domu“ (Gender studies; 2011) Lidé zaměstnaní doma jsou ohroženi sociálních vyloučením, pokud pracují z domova, kde se také starají o domácnost a pečují o rodinu, je nutné, aby ve volném čase vyráželi mezi lidi, v opačném případě jim hrozí ztráta mnoha sociálních vazeb.

### **3.4.4 Sdílení pracovního místa**

Často se vyskytuje také pod anglickým názvem jobsharing. Plasová (2008) uvádí, že „sdílení práce patří mez poměrně flexibilní formy organizované práce. Jedno

pracovní místo se rozdělí mezi dva nebo více zaměstnanců.“ Ti se dělí nejen o práci, ale i zaměstnanecké výhody, dovolenou, nebo přesčasy. Sdílení pracovního místo může mít dle webového portálu Gender studies (2011) „podobu děleného dne (4x4hod, 6x2 hod...), nebo děleného týdne, kdy například jeden zaměstnanec pracuje od pondělí do středy a druhý od čtvrtka do soboty. Každý zaměstnanec má svoji pracovní smlouvu.“ Toto rozdělení je vždy odvislé od sladění potřeb zaměstnanců a jejich zaměstnavatele. Výhodou je snadná zastupitelnost zaměstnanců, protože oba dané pracovní postupy znají. Pro zaměstnance je tento typ pracovního poměru velmi užitečný, využívají ho lidé, kteří z různých důvodů nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, rodiče tráví kratší časový úsek v zaměstnání a mají tak možnost trávit více času s rodinou, případně si jednodušeji zajistí na několik hodin denně hlídání dětí.

Gender studies (2011) dále uvádí, „že sdílení práce, jako jedna z flexibilních forem organizace práce není zákoníkem práce výslovně upravena.“ Záleží na zaměstnavateli a jeho přístupu k zaměstnancům, tyto formy pracovních poměrů jsou především založeny na loajalitě a ohleduplnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců.

### **3.4.5 Práce na dohodu mimo pracovní poměr**

Tento druh zaměstnání nepatří mezi flexibilní formy zaměstnávání. Upravuje ho zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. Jedná se o dva druhy pracovního poměru. „Prvním je dohoda o provedení práce, která nesmí rozsahem přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Druhým typem je dohoda o pracovní činnosti. Zde zaměstnanec nemůže vykonávat práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah pracovní činnosti nemusí přesahovat 300 hodin ročně.“ Tyto pracovní úvazky nabízí dle Informační brožury – Nesnadné neznamená nemožné (2008) „rodičům možnost přivydělat si souběžně s rodičovskou dovolenou a využívá ji mnoho matek a jsou ideálním přechodem ke klasickému pracovnímu poměru po mateřské dovolené, nápomocné při uchování a rozvíjení pracovních návyků a umožňují ženám využít efektivně čas mezi pracovními povinnostmi.“ Částka, kterou si mohou matky na mateřské dovolené a otcové na rodičovské dovolené vydělat, není v zákoně stanovena, lze tedy předpokládat, že její výše není omezena.

### **3.5 Dopady mateřské dovolené na rodinu a kariéru**

Ženy, které nastupují na mateřskou dovolenou, se chtějí doma starat o své děti a nechtějí nebo nemají možnost využít např. flexibilní druhy pracovních úvazků, opouští účast na trhu práce. Tímto vlivem je zpožděn jejich kariérní růst. Důvody úplného opuštění pracovního trhu mohou být různé. Valentová (2007) zmiňuje, že v „České republice uvedlo 7-15 % neaktivních žen, jako hlavní důvod pro neaktivitu na trhu práce, rodinné a osobní příčiny. Uvádí také, že velké procento těchto žen jsou matky s dětmi ve věku do šesti let. V České republice se tyto údaje pohybují mezi 40 a 72% matek.“ Mezi faktory, kterými může být ovlivněno rozhodnutí matek, můžeme řadit mimo jiné, dle mého názoru, také finanční situaci rodiny, dostupnost a možnosti využití služeb pro děti ve věku do tří let.

Výpadek z trhu práce může pro ženy působit s ohledem na kariéru negativně. Chang; 2000 in Valentová; 2007 rozděluje „rizikové faktory postavení žen na trhu práce při úplném nebo částečném odchodu z pracovní sféry na mikroúrovňové, pod které spadá např. věk, rodinný status, počet dětí, pracovní pozice v zaměstnání, rodinné zázemí apod. Druhým typem rizika jsou makroúrovňové determinanty, jimi je myšlena např. poptávka zaměstnavatelů po zaměstnávání žen, neochota zaměstnavatelů zaměstnávat matky nebo ženy v reprodukčním věku, nebo nastavení legislativy.“

„Dlouhodobá neúčast na trhu práce může vést k zastarávání znalostí a dovedností, čímž se snižují kompetence jedince na trhu práce. Pomlka a následný návrat do zaměstnání může být nesnadný. Pracovníka, který strávil nějaký čas mimo pracovní trh je nutno znovu zaučit, obnovit jeho pracovní nasazení, musí si opět zvyknout na pracovní rytmus. Zaměstnavateli se tedy vyplatí zaměstnat jedince, který z pracovního koloběhu na čas neodejde a získává znalosti průběžně s absencí rodinného života, případně využije flexibilní formy zaměstnání, které ji zajistí neustálé spojení s aktuálním děním“ (Math a Meilland; 2004 in Valentová; 2007)

Z hlediska dopadů na rodinu vede podle Mareše (2006) „opětovný vstup žen na trh práce k menší angažovanosti v péči o dítě. Matky vyvíjejí mnohdy i nevědomý tlak na partnery a snaží se vyrovnat rodinné role. Ženy se díky vlastním příjmům od mužů

osamostatňují, roste tím ale jejich závislost na trhu práce.“ Zaměstnání by nemělo být realizováno na úkor rodiny, stejně tak péče o rodinu by neměla výrazným způsobem narušit zaměstnanecký status matek. Tyto balanční roviny by měly částečně zmírňovat již zmíněné flexibilní formy zaměstnání. Mareš (2006) dále zmiňuje, že „bilancování mezi pracovním a soukromým životem je v dnešní době stále především otázkou k řešení pro ženy, nejhůře jsou na tom matky bez partnera, které zajišťují výchovu dítěte samy.“

Vzhledem k moderním trendům a vyrovnávání mužských a ženských rolí vznikl institut rodičovské dovolené, na kterou mohou nastoupit otcové. Tato rodičovská dovolená by měla pomoci sladit pracovní nasazení obou rodičů a souběžně zajistit řádnou péči o děti.

Valentová (2007) uvádí, že „Česká republika patří mezi země s možností nejdelší doby pro čerpání rodičovské dovolené. Nezáleží však pouze na délce stanovené doby, ale i na finanční kompenzaci příslušného rodiče“

### **3.6 Rodina a trh práce v evropských zemích**

Rodinnou politiku si nastavuje každá země bez ohledu na členství v Evropské unii. Systém je tedy v každé zemi odlišný. Výše v textu je ve zkratce popsán systém fungující v České republice. Nyní budou přiblíženy jednotlivé systémy ve vybraných zemích. Podle autora Höhneho (2008) patří k hlavním prioritám států kombinace rodiny a zaměstnání, soustředí se především na vyšší zapojení otců do péče o děti. Evropské země sdílí společně několik stejných prvků.

Höhne (2008) v publikaci práce a péče popisuje systémy rodinných politik evropských zemí na základě Esprig-Andersenovy teorie sociálních států. Můžeme tedy rozlišovat tyto čtyři typy systémů:

- 1) *Liberální režim*, kde je prioritní trh a stát se orientuje na potřebné. S ohledem na rodinnou politiku a trh práce je podporován flexibilní pracovní trh. Řadíme sem např. Velkou Británii, Švýcarsko a USA.

- 2) *Sociálně demokratický systém* vyznačující se aktivní politikou zaměstnanosti, účastí žen na trhu práce. Systém klade velký důraz na sladění pracovních a rodinných závazků, vyznačuje se dále štedrou sociální politikou a vysokým zdaněním. Tento model využívají severoevropské země jako např. Dánsko, Švédsko, Norsko a Finsko.
- 3) *Konzervativní režim* se zakládá na principu pojistnosti, podporuje tradiční dělbu rodinných rolí, podporuje muže živitele a ženu pečovatelku. Zajišťuje pro občany minimální životní úroveň, intervnuje při ztrátě pracovního místa a preferuje zajištění minimální životní úrovně. Pracovní pozice žen nejsou ve srovnání s předchozími systémy podporovány, spíše naopak. Tento systém využívá např. Rakousko, Belgie, Francie, či Nizozemí.
- 4) *Prorodinný režim* klade důraz na mezigenerační a rodinnou solidaritu, předpokládá prvotní pomoc uvnitř rodiny, kterou spojuje silné pouto. Ženy jsou zaměstnány pouze v malé míře. Na základě rozporu sladění rodinného života a zaměstnání je odkládáno založení rodiny a tím pádem se posouvá i věk rodičovství. Patří sem jihoevropské země jako Řecko, Itálie, Portugalsko nebo Španělsko. Prorodinný režim je podobný prvnímu zmíněnému systému, liberálnímu pojetí.

„Mezi země s největší zaměstnaností žen je dle Lisowske (2007) Dánsko, Nizozemí, Švédsko, Finsko a Velká Británie, počet zaměstnaných žen se pohybuje nad 66 % zaměstnaných obyvatel. Naopak nejnižší zaměstnanost žen v Evropské unii panuje v Polsku, pouhých 48%. Nižší míra zaměstnanosti je pouze v Itálii, Řecku a na Maltě. Lisowska srovnává míru zaměstnanosti v České republice, Polsku a Slovensku. Česká republika vyšla z těchto tří zemí nejlépe, v roce 2007 zde činila míra nezaměstnanosti téměř 30%, ve Slovenské republice to bylo 29%, následují již zmíněné Polsko.“

Lisowska se dále zabývá osobami zaměstnanými na částečný pracovní úvazek. Uvádí, že „ve všech evropských zemích pracuje na částečný úvazek více žen než mužů, pouze v Dánsku nalezneme více zaměstnaných mužů. V Nizozemí využívá částečný úvazek až 75 % žen, V Německu, Velké Británii a Lucemburku se statistiky pohybují do 40%.

Česká republika, Slovensko a Polsko se vyznačuje neflexibilním trhem práce, v těchto zemích nalezneme nejméně zaměstnaných jedinců na částečný úvazek. Nejhuře je na tom Slovensko, kde na částečný úvazek pracuje pouhých 4,8 % žen a 2,3 % mužů. Česká republika je na tom dvojnásobně lépe a Polsko zaměstnává na částečný úvazek 13,5 žen a 8,4 % mužů“, viz tabulka č. 3 Částečné pracovní úvazky v Polsku, v České republice, na Slovensku a průměr v EU (27), 2006.

Jachanová Doležalová (2007) „pozitivně poukazuje na Dánsko a Nizozemí. Efektivně se zde využívá flexibilní trh práce. Zaměstnanec musí mít jistotu, že se na pracovním trhu udrží. Tato jistota má i pozitivní vliv na zaměstnanost, je však poskytována státem, nikoliv zaměstnavateli.“ Pokud porovnáme tyto dvě země ve výše zmíněné Esprig-Andersenově teorii sociálních států, Dánsko řadíme do sociálně demokratického systému, Nizozemí se naopak ztotožňuje s modelem konzervativním. I přes to mají tyto země společné pojetí flexibilního trhu práce. Nelze tedy rozdělovat systémy dle jasně daných formulí, některé části se vzájemně propojují a ovlivňují.

## **4 Metodická část**

V metodologické části se zabývám tématem postmoderní rodiny v regionu Jilemnicko. Jilemnicko je mikroregion. Skládá se z Města Jilemnice a dalších 20 okolních členských obcí. Nachází se na úpatí Krkonoš v severních Čechách. Výzkum mé práce jsem se rozhodla realizovat v tomto regionu, protože zde žiji již od dětství a region dobře znám.

Výzkum bude konkrétně zaměřen na sladování pracovního trhu a výchovu dětí ve věku do tří let z pohledu matek. Budou zkoumány postoje a názory současných matek na harmonizaci rodiny a zaměstnání a další související témata, jako například pohled na zaměstnávání otců. Mimo jiné bude odhalena informovanost matek o aktuální nabídce služeb ze strany města a soukromých subjektů.

Trend sladování pracovního a soukromého sektoru je v České republice postupně rozvíjí. Dle zákona mají rodiče možnost ho využít, záleží však pouze na individuálních postojích jednotlivých rodičů.

### **4.1 Formulace výzkumných cílů**

Hlavním výzkumným cílem mé práce je zjistit, jak funguje sladování pracovního trhu a výchova dětí do tří let věku v postmoderní rodině. Práce se bude zabývat především postojem matek k zaměstnávání během mateřské dovolené, dále bude zkoumat pohledy na možnosti, výskyt a využití služeb pro rodiny s dětmi, tazatelkám budou pokládány otázky, které povedou k odhalení názorů matek na trend otce na rodičovské dovolené. V závěru výzkumu bude na základě studia dokumentů vymezena reálná nabídka služeb pro rodiny s dětmi na Jilemnicku.

Hlavní výzkumný cíl: Zjistit, jak funguje sladování pracovního trhu a výchova dětí do tří let věku v postmoderní rodině z pozice matek na Jilemnicku.

Dílčí výzkumné cíle slouží k rozložení hlavního cíle. Postupným rozkrýváním cílů dílčích a odpovídáním na ně se můžeme postupně dopracovat k odpovědi na cíl hlavní.

K rozkrytí hlavního cíle byly stanoveny 4 dílčí výzkumné cíle (DVC) a dle jejich přehlednosti byly následně očíslovány:

DVC1: Jaký je postoj matek dětí do tří let věku k nástupu do zaměstnání během mateřské dovolené?

Tento cíl zjišťuje, zda si matky během mateřské dovolené přivydělávají, jaký typ pracovních úvazku preferují. Jak k jejich situaci přistupuje zaměstnavatel a jaké druhy hlídání během mateřské dovolené ženy preferují a využívají.

DVC2: Jak vnímají matky rozhodnutí otců věnovat se aktivní péči o dítě a nastoupit na rodičovskou dovolenou?

Otázka se snaží odhalit postoje rodičů k rozdělení rodinných rolí na otce pečovatele a matku živitelku rodiny. Dále zjišťuje, jaká v tomto rozdělení vnímají tazatelky pozitiva a negativa.

DVC3: Jaké služby matky s dětmi ve věku do tří let na Jilemnicku využívají?

Otázka zjišťuje informovanost rodičů o možnosti využívat různé služby, či programy pro rodiče s dětmi, v jaké míře využívají při hlídání svých dětí mezigenerační solidarity a jaké služby by ve svém regionu rodiče ocenili.

DVC4: Jaké dostupné služby nabízí mikroregion Jilemnicko pro rodiny s dětmi?

Na základě studia dokumentů budou uvedeny reálně dostupné služby, které region Jilemnicko pro rodiče s dětmi nabízí.

## **4.2 Výzkumná strategie a její zdůvodnění**

Výzkumná část mé práce bude provedena formou kvalitativního výzkumu. Vybrala jsem si ho především z důvodu individuální spolupráce s každou tazatelkou. V tomto druhu výzkumu je velkou výhodou, že můžeme během výzkumu posuzovat i mimické znaky, barvu, styl a tón hlasu, pohyb rukou, výraz obličeje a celkový postoj člověka. Všechny tyto znaky nám mohou některé odpovědi přiblížit a můžeme se přímo během

výzkumu ujistit, zda jsme odpověď pochopili správně. Kvalitativní výzkum budu aplikovat na náhodný výběr respondentek žijících v regionu Jilemnicko.

„Kvalitativní metody jsou v sociální sféře hodně rozšířeny. Spoléhají se především na veškeré schopnosti výzkumníka a jsou založeny nikoliv na číslech a výpočtech, nýbrž na slovním vyjadřování. Kladou důraz na popis a interpretaci sociálního prostředí. Kvalitativní výzkum může být realizován formou narativních rozhovorů, polostrukturovaných rozhovorů, zúčastněného pozorování, nebo studiem dokumentů.“ (Smutek, Načeradský in Matoušek a kol; 2013) Já jsem si pro svůj výzkum vybrala polostrukturovaný rozhovor doplněný studiem dokumentů. Hendl (2005) uvádí, že „neexistuje žádný obecně uznávaný způsob jak postupovat při kvalitativním výzkumu. Zároveň však popisuje jeho hrubý postup, kdy výzkumník stanoví na začátku výzkumu hlavní téma a na základě něj si určí výzkumné otázky, kterými se chce zabývat. Otázky pak může pružně měnit v průběhu celého výzkumu dle potřeby. Roli kvalitativního výzkumníka přirovnává k roli detektiva, protože výzkumník se snaží nalézt k zodpovězení výzkumných otázek veškeré informace.“ I toto je důvod proč jsem si ho pro své zkoumání vybrala. Budu používat kombinaci polostrukturovaného rozhovoru a studium dokumentů, abych docílila co nejpřínosnějšího výsledku a mohla tak co nejpřesněji odpovědět na hlavní výzkumnou otázku.

Jak jsem již výše zmínila, k realizaci výzkumu bude použit polostrukturovaný rozhovor. Jedná se o předem připravenou osnovu otázek, která se může v průběhu rozhovoru měnit a upravovat dle aktuálního obsahu a směru výpovědí tazatelek. Rozhovory budu zaznamenávat v písemné podobě a následně je do práce citovat. Jednotlivé odpovědi budou poté rozebrány, porovnávány a vyhodnoceny.

Druhá část výzkumu bude spočívat ve studiu dokumentů, které mají občané Jilemnicka k dispozici. Vyhledané služby a programy budou přehledně uvedeny. Výsledky budou následně porovnány s odpověďmi respondentek a nakonec bude vyhodnocena jejich informovanost o možnostech.

### 4.3 Transformace dílčích výzkumných cílů

Tabulka č. 1 Transformační tabulka dílčích výzkumných cílů

Dílčí výzkumná otázka	Nástroj	Tazatelé	Tazatelské otázky
DVO 1	Polostrukturovaný rozhovor	M1-M7*	Pracovala jste před nástupem na mateřskou dovolenou?
			Pokud ano, máte v plánu vrátit se do téhož zaměstnání?
			Přivyděláváte si při mateřské dovolené?
			Z jakého důvodu jste hledala při mateřské dovolené zaměstnání?
			Na jaké pracovní pozici jste zaměstnána?
			Jaký typ pracovního poměru preferujete?
			Kolik činí váš měsíční příjem z této činnosti?
			Jak k vám přistupuje Váš zaměstnavatel?
			Máte nějaké úlevy, či výhody?
			Jaký druh hlídání dětí při zaměstnání preferujete? (rodiče, přátelé, chůva apod.)
Jak často využíváte na hlídání mezigenerační solidarity?			
DVO2	Polostrukturovaný rozhovor	M1-M7*	Uvažovali jste s otcem dítěte o „otcovské dovolené“?
			Jaký máte názor na rozdělení rolí, kdy matka je zaměstnána, žije rodinu a otec nastoupí na mateřskou dovolenou?
			Vnímáte tento rodinný model pozitivně nebo negativně?
			Napadají vás nějaké výhody a nevýhody takto rozdělených rodinných rolí?
DVO3	Polostrukturovaný rozhovor	M1-M7*	Znáte nějaký druh zařízení pro děti ve věku do tří let?
			Znáte nějaké služby, programy, nebo volnočasové aktivity pro matky s dětmi do tří let ve vašem regionu?
			Které ze jmenovaných služeb využíváte a preferujete?
			Máte ve vašem místě bydliště finančně a kapacitně dostupnou MŠ?
			Postrádáte ve vašem okolí služby péče o dítě, programy nebo volnočasové aktivity pro matky s dětmi ve věku do tří let?
DVO4	Studium dokumentů	KP** KSS**** IZ ****	Jaké druhy sociálních služeb nabízí Jilemnicko rodičům?
			Jaký druh ostatních služeb nabízí Jilemnicko rodičům?
			Je region zapojen do nějakého projektu na podporu harmonizace zaměstnání a rodiny?

\*Matka dle pořadového čísla 1-7

\*\*Komunitní plán sociálních služeb regionu Jilemnicko

\*\*\* Katalog sociálních služeb

\*\*\*\*Internetové zdroje

#### 4.4 Struktura a charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum bude realizován s vybranými matkami, které mají dítě do tří let věku a bydlí v mikroregionu Jilemnicko. Respondentky budou vybrány především na základě doporučení. Mým záměrem je zkontaktovat přibližně 10 matek. Dohodnout si s nimi osobní schůzku, vysvětlit jim podstatu a cíle mé práce a následně s jejich souhlasem provést polostrukturovaný rozhovor. Respondentky budou kontaktovány telefonicky, nebo emailem.

Důsledkem nezájmu spolupracovat a neochoty věnovat rozhovoru čas se mé předpoklady změnily. Povedlo se mi nalézt sedm matek, které byly ochotné výzkumné otázky zodpovědět a na rozhovor si udělají čas.

V další části výzkumu se zabývám studiem vybraných dokumentů, které jsou v mikroregionu Jilemnicko k dispozici. Bude prostudován katalog sociálních služeb, komunitní plán města Jilemnice a dostupné služby dle veřejně přístupných webových stránek. Získané informace z těchto zdrojů budou součástí výstupu metodické části mé diplomové práce a zároveň se na jejich základě pokusím zodpovědět a naplnit DVC4.

Tabulka č. 2 – Charakteristika výzkumného vzorku

<b>Značka</b>	<b>Dosažené vzdělání</b>	<b>Obor vzdělání</b>	<b>Forma rozhovoru</b>
M1	bakalářské	sociální pracovníce	email
M2	střední odborné	kadeřnice	email
M3	bakalářské	farmaceutický laborant	osobně
M4	střední s maturitou	gymnázium	osobně
M5	střední odborné	kadeřnice	osobně
M6	vyšší odborné	zdravotní sestra	osobně
M7	vysokoškolské	sociální pracovníce	osobně

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

Nejprve jsem se věnovala vypracování teoretické části, výzkumnou částí práce jsem se začala zabývat na počátku února roku 2015. Nejprve jsem telefonicky a mailem oslovila 10 vybraných respondentek, které odpovídaly profilu matky, která má dítě do tří let věku a bydlí na Jilemnicku. Poté bylo mým záměrem dohodnout osobní schůzky individuálně s každou oslovenou respondentkou.

Se spoluprací souhlasilo sedm matek. S pěti jsem si dohodla osobní schůzku. Všechny proběhly během následujících 14dnů. Dvě respondentky požádaly o možnost spolupracovat přes email. Bylo jim vyhověno. Rozhovory v souhrnu trvaly zhruba od 25 do 50 minut. Odpovědi respondentek byly zaznamenávány v průběhu rozhovoru v písemné podobě. Následně byly všechny odpovědi přeneseny do výzkumné části práce. Každá otázka byla stručně shrnuta a vyhodnocena. Spolupráce se všemi matkami byla velmi příjemná. Všechny byly při rozhovorech vstřícné a ochotné. Rozhovory se převážně realizovaly v jejich domácím prostředí. V jednom případě se rozhovor konal v zaměstnání respondentky.

V závěru výzkumu jsem vypracovala celkové shrnutí získaných informací.

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

Práce se zabývá postoji a názory matek a výzkumné otázky zasahují přímo do jejich soukromí. Téma harmonizace rodiny a zaměstnání začíná být postupně tématem medializovaným a nejen na základě legislativy se pomalu v některých rodinách probírá a diskutuje. Může nastat situace, kdy respondentky nebudou mít pochopení pro pojetí tématu jako takového a jiné rozdělení rolí než matka pečovatelka a otec živitel pro ně bude nepřipustné. Však žijeme v demokratické zemi, kde má každý právo na svůj názor.

V dnešní době, kdy lidé dávají přednost více než osobní komunikaci informacím na internetu, je rizikem i samo osobní setkání. Respondentky mohou mít obavy vyslovit svůj názor z důvodu předsudků a stereotypů společnosti. I přes anonymitu odpovědí mohou cítit nedůvěru. Dalším rizikem je poskytnutí jejich času, což může být také problematické a složité. Z tohoto důvodu jsem také přistoupila na přání dvou respondentek, které požádaly o komunikaci přes email.

## 5 Realizace výzkumu

I. V rámci dílčího cíle č. 1 byl zjišťován postoj matek dětí do tří let věku k nástupu do zaměstnání během mateřské dovolené. Byly zjištěny tyto výsledky:

### Otázka č. 1 - Pracovala jste před nástupem na mateřskou dovolenou?

Shrnutí: Všechny respondentky před narozením potomka a nástupem na mateřskou dovolenou pracovaly. Matka číslo jedna pracovala dokonce i při denním studiu. Matka číslo čtyři uvedla, že pracovala: „jako *brigádník, ve firmě Rautis.*“ Dotázané respondentky si souběžně s mateřskou dovolenou přivydělávají.

### Otázka č. 2 - Pokud ano, máte v plánu vrátit se do téhož zaměstnání?

Shrnutí: Matka č. dva se do téhož zaměstnání vrátit neplánuje vůbec a ráda by změnila zaměstnavatele: „*chtěla bych nastoupit jinam do zaměstnaneckého poměru.*“ Ostatní matky se shodují v názoru, že by se do téhož zaměstnání chtěly vrátit, avšak matka č. čtyři uvedla, že ještě neví, zda bude pokračovat ve stávajícím pracovním poměru a uvedla, že: „*pokud se nevyskytne něco jiného, ráda bych tam nastoupila jako zaměstnanec na plný úvazek.*“ Matka č. pět sdělila, že ve stejném zaměstnání pokračuje bez pauzy i po narození miminka a matka č. šest by chtěla po skončení mateřské dovolené upravit pracovní dobu z časových důvodů. „*...Jelikož jsem před mateřskou pracovala na 12hodinové směny, ráda bych si našla práci v oboru ideálně na 8 hodin denně a mohla bych trávit, víkendy, vánoce a svátky s dítětem.*“ Některé matky se chtějí vrátit na stejnou pracovní pozici, další mají v plánu změnit pracovní místo, nebo pracovní dobu. Všechny dotazované matky však shodně plánují po mateřské dovolené nastoupit opět do zaměstnání.

### **Otázka č. 3 - Přivyděláváte si při mateřské dovolené, nebo hledáte nějaký druh přivýdělku?**

Shrnutí: Výše uvedené matky, kromě jedné, shodně odpověděly, že si při mateřské dovolené přivydělávají formou různých pracovních úvazků. Matka č. jedna není přímo zaměstnaná: „*ale pracuji u manžela v obchodě a mám to na částečný pracovní úvazek*“. Matka č. čtyři: „*chodím na víkendové brigády*“ Současná situace jí vyhovuje a žádný jiný typ pracovního úvazku si nehledala, brigádní přivýdělek je pro ni dostačující. Matka č. šest sdělila, že nemá potřebu hledat při mateřské dovolené přivýdělek, protože svou situaci prozatím zvládá finančně dobře. Nastoupila na mateřskou dovolenou před třemi měsíci a do budoucna pro ni bude rozhodující, zda bude svoji finanční situaci i nadále zvládat dobře. Matka č. sedm je zaměstnaná, ale preferuje péči o dítě. Zaměstnání vnímá jako druhotnou aktivitu a proto uvedla: „*začala jsem s tím, když byl mému dítěti zhruba rok.*“

### **Otázka č. 4 - Z jakého důvodu jste hledala při mateřské dovolené zaměstnání?**

Shrnutí: Důvody, které matky ve svých odpovědích uváděly, byly různorodé a odlišné. Matka č. jedna k otázce uvedla, že důvody přivýdělku jsou: „*finanční i osobní, abych se z toho doma nezbláznila a taky protože manžel potřebuje pomoc.*“ Dle matky č. čtyři byla hlavním důvodem finanční stránka. Jedná se o samoživitelku a dle jejího sdělení přivýdělek při mateřské dovolené potřebuje: „*něco navíc se hodí, mateřská není zas tak vysoká. Dále jsem ráda za jakýkoli kontakt s lidmi a odpoutání se od domácího stereotypu.*“ Příjmy, jako jediný důvod přivýdělku uvedla matka číslo dvě. Sdělila: „*mateřská mi přijde malá a já s ní nevyžiji.*“ Matky č. tři a sedm si při mateřské dovolené přivydělávají z osobních důvodů, zmínily změnu stereotypu a výpadek z pracovní sféry. Jedna z nich uvedla: „*doma je to stále dokola.*“ Druhá chtěla změnu: „*abych zkusila i něco jiného a nechtěla jsem vypadnout úplně z pracovní sféry, finanční stránka nebyla důvodem. Zaměstnání se mi spíše náhodně naskytlo, než že bych ho cíleně hledala.*“ Zaměstnání vnímá spíše jako možnost osobního růstu a možnost k získání nových zkušeností. Matka č. pět ve svém zaměstnání pokračuje v době mateřské dovolené z důvodu udržení klientely: „*začínat v mém oboru po mateřské od*

nuly by bylo obtížné.“ Rychle by vlivem časové pauzy ztratila klientky, což by pro ni znamenalo velikou ztrátu výtěžku a věrných zákaznic.

#### **Otázka č. 5 - Na jaké pracovní pozici jste zaměstnána?**

Shrnutí: Dotazované respondentky jsou absolventky různých oborů a jsou zaměstnány na odlišných pracovních pozicích. Matka č. jedna je prodavačka, matka č. dvě pracuje brigádně jako provozní baru: „*Ted' při mateřské to mám brigádně, takže jakoby ani zaměstnána nejsem.*“. Matka č. tři je zaměstnána na pozici farmaceutický laborant, matka č. čtyři uvedla již v první otázce, že je brigádně zaměstnaná ve firmě Rautis, kde vykonává dle potřeby pozici průvodkyně, lektorky, prodavačky vánočních ozdob. „*...Provádím exkurze, při kterých návštěvníkům popisuji výrobu skleněných foukaných perel a vánočních ozdob z nich dělaných, učím turisty tyto ozdoby montovat a pak jim je prodávám.*“ Matka č. pět si přivydělává jako kadeřnice a kosmetička, uvedla, že pracuje soukromně, tudíž nemá zaměstnavatele. Matka č. sedm sdělila, že působí v současné době na dvou pracovních pozicích: „*a to projektový manažer a koordinátor v projektu, který je realizován na OSPOD. Obě mám na částečný úvazek a pracuji z domu.*“ Matka č. šest si nepřivydělává, a proto na tuto otázku neodpověděla.

#### **Otázka č. 6 - Jaký typ pracovního poměru preferujete?**

Shrnutí: Matky č. jedna a sedm preferují práci na částečný úvazek. Matce č. jedna vyhovuje práce na částečný úvazek proto: „*...abych se mohla věnovat i rodině...*“. Matka č. sedm dále uvedla: „*...současná situace mi vyhovuje, preferuji částečný úvazek a práci z domu.*“ Matka č. dvě preferuje hlavní pracovní poměr a: „*...v případě možnosti tohoto zaměstnání bych byla ochotná zajistit dítěti hlídání do třech let jeho věku, např. chůvu.*“ Matka č. čtyři pracuje na dohodu o provedení práce a tato forma zaměstnaneckého poměru jí vyhovuje. Matka č. pět pracuje z domu a využívá flexibilní pracovní dobu, kterou může přizpůsobovat dítěti „*Vzhledem k tomu, že pracuji z domu, mohu si objednávat klientky podle svých časových možností a potřeb dítěte*“. Matka

č. tři na tuto otázku odmítla bez udání důvodů odpovědět a matka č. šest si nepřivydělává, a proto na tuto otázku také neodpověděla.

#### **Otázka č. 7 - Kolik činí váš měsíční příjem z této činnosti?**

Shrnutí: Z výpovědí matek vyplývá, že jejich příjmy jsou rozdílné, pohybují se od 1200 Kč po 10 000 Kč. Matka č. jedna ze své činnosti nepobírá plat, uvedla: „*nedostávám žádnou výplatu, ale jelikož pracuji v rodinném obchodě, manželovi tím ušetřím 12 000 Kč na cizím zaměstnanci.*“. Matka č. dvě si vydělá měsíčně v rozmezí 2000 Kč až 3000 Kč. Matka č. tři na tuto otázku odmítla bez udání důvodů odpovědět. Matka č. čtyři si přivydělává nepravidelně. Na dotaz ohledně jejich příjmů ze zaměstnání uvedla: „*To je různé. Záleží na tom, jak se rozepíšou služby, kolikrát za měsíc jsem schopná si zajistit hlídání a uzpůsobit tomu další aktivity. Většinou se to ale pohybuje kolem 1200 Kč za měsíc, někdy více, někdy méně, někdy nic.*“ Matka č. pět si měsíčně vydělá zhruba 10 000 Kč. Matka č. šest si nepřivydělává, a proto na tuto otázku také neodpověděla.

#### **Otázka č. 8 - Jak k vám přistupuje Váš zaměstnavatel?**

Shrnutí: Všichni zaměstnavatelé dotazovaných matek jsou vstřícní a vychází se svými zaměstnankyněmi pozitivně. Matka č. jedna pracuje u svého manžela a sdělila: „*Manžel je fěr, snaží se mi vyjít vstříc a pomáhá mi v mojí situaci.*“ Dobrý vztah mají i matky č. dvě a tři. Uvedly, že jejich zaměstnavatel je milý, vstřícný a ochotný, se všim matkám vyhoví. Matka č. čtyři je zaměstnána u svého známého. „*Náš vztah je velmi neformální. Je ke mně velmi ochotný, ve všem mi vychází vstříc, já se snažím o totéž vůči němu. Kdykoli se vyskytne nějaký problém, jsme schopni si ho vysvětlit a v klidu vyřešit.*“ Matka č. pět zaměstnavatele nemá a matka č. šest si nepřivydělává, a proto na tuto otázku neodpověděla.

### **Otázka č. 9 - Máte nějaké úlevy, či výhody?**

Shrnutí: Matky č. jedna, dvě, tři a sedm na otázku sdělily, že mají určité výhody. Matka č. dvě zmínila především výhody časové. Má možnost upravovat si pracovní dobu dle svých potřeb a potřeb dítěte. Pro matku č. dvě a tři je důležitá časová flexibilita. Matka č. tři uvedla: *„je pro mě důležité být sama pánem svého času a moci si plánovat dle potřeby.“* Matka č. čtyři si není vědoma žádných výhod, které by jí zaměstnavatel speciálně poskytoval. *„Těžko říct, myslím, že zaměstnavatel zohledňuje fakt, že jsem na mateřské, zároveň ke mně ale přistupuje stejně jako k ostatním. Nemám dojem, že bych měla vůči ostatním výhody. Záleží na domluvě.“* Vzhledem k obsahu otázky nemohla matka č. pět odpovědět. Matka č. sedm vnímá výhodu ve svém zaměstnání především v tom, že se může práci věnovat z domu a přitom souběžně pečuje o děti.

### **Otázka č. 10 - Jaký druh hlídání dětí při zaměstnání preferujete?**

Shrnutí: Některé dotazované matky využívají ke hlídání jejich potomků především rodiče, tedy ve vztahu k dítěti babičky a dědečky. Jedná se o neplacené hlídání u dobře známých lidí, kterým matky většinou důvěřují. Tuto skutečnost uvedla matka č. dvě, tři, čtyři, šest i sedm. Matka č. jedna upřednostňuje ke hlídání: *“rodiče, ale ze zdravotních důvodů nemohou a moji rodiče ještě pracují a bydlí daleko; tudíž využijeme hlavně vlastní zdroje - sebe samotné - a potom taky asi placenou chůvu, která však bude pocházet z řad našich známých či přátel.“* Matky č. tři a čtyři dále uvedly také otce dětí. Matka č. tři hlídá potomka střídavě s partnerem, protože nežijí ve společné domácnosti *„a případně využíváme při hlídání rodiče, buď od přítele, nebo moje. Máme výhodu, že vnučku hlídají všichni ochotně a rádi.“* Matka č. pět využívá při potřebě hlídání především své kamarádky. V čase kdy pracuje, hlídání nepotřebuje, protože pracuje z domu. Vše zvládá sama.

**Otázka č. 11 - Jak často využíváte na hlídání mezigenerační solidarity? (babičky, příbuzní apod.)**

Shrnutí: Oslovené respondentky téměř ve většině případů mezigenerační solidarity využívají, avšak v rozdílných časových intervalech. Matka č. jedna rodiče neoslovuje vůbec, protože to není možné, jsou nemocní. Stejně tak matka č. pět, která hlídání mezigenerační formy nevyužívá „...vůbec, nemají na to čas, protože hlídají další vnoučata a já je nechci více zatěžovat.“. Matka č. tři uvedla, že tento typ hlídání moc nevyužívá, spíše se o dítě stará v případě potřeby její partner. Matce č. dvě hlídají dítě prarodiče zhruba dvakrát týdně. Jednou týdně vypomáhají prarodiče s hlídáním matkám č. čtyři a šest. Matka č. sedm využívá hlídání ze strany rodičů. „Zpočátku, když bylo dítě malé, asi 1x měsíčně, nyní zhruba 4x do měsíce, ale nikdy ne přes noc.“ Přednostně matky žádají o pomoc své nebo přítelovy rodiče. Širší rodinu neuvedla žádná z dotázaných, případně se matky obrací v případě potřeby v kratším časovém intervalu na své kamarádky nebo známé.

**II.** Na základě dílčího cíle č. 2 bylo zjišťováno, jak vnímají matky rozhodnutí otců věnovat se aktivní péči o dítě a nastoupit na rodičovskou dovolenou. Odpovědi jsou uvedeny v níže uvedených výsledcích:

**Otázka č. 12 - Uvažovali jste s otcem dítěte o „otcovské dovolené“?**

Shrnutí: Žádná z matek neuvažovala s otcem o jeho nástupu na rodičovskou dovolenou. Matky na otázku týkající se „otcovské dovolené“ odpověděly všechny stejně, shodně a jednoznačně ne. Většina matek dokonce tuto skutečnost sdělila bez jakéhokoliv přemýšlení, okamžitě. Matka č. dvě uvedla jako důvod, „otec má větší plat než já.“ Z rozhovoru s matkou č. pět vyplynulo, že její manžel a otec dítěte je velmi časově vytížený, z tohoto důvodu si ho na rodičovské dovolené ani nedokáže představit. Matka č. šest poznamenala také vyšší plat otce dítěte.

### **Otázka č. 13 - Jaký máte názor na rozdělení rolí, kdy matka je zaměstnána, živí rodinu a otec nastoupí na mateřskou dovolenou?**

Shrnutí: Tato otázka se zabývá názorem matek na rozdělení rolí, kde matka vystupuje jako živitelka rodiny a otec pečuje o děti a o domácnost. Některé matky mají sice k tomuto rozdělení kladný vztah, ale osobně ve své rodině by s tím nesouhlasily. Matka č. dvě proti takto rozděleným rolím nic nemá, avšak „*sama bych to dovolila v případě, že by můj plat byl vyšší než přítelův.*“ Matka č. tři si tento model nedokáže ve své rodině představit, ale nemá k němu žádné výhrady. Zároveň připouští, že „*...pokud je cílem co nejvíce zabezpečit rodinu finančně a žena vydělává víc proč ne...*“ Přihlíží spíše k finanční stránce rodiny než pečovatelské funkci otce. Stejně tak pojala otázku matka č. pět, která však vnímá důležitost pečující matky. „*Řekla bych, že dítě by mělo být hlavně s matkou, je to ale individuální.*“ Matka č. pět by souhlasila pouze v případě nutnosti, také se však odkazuje na případné finanční důvody.“ Matka č. sedm uvedla: „*Když se na tom partneři domluví, tak ano... Vím ale, že kamarádka to takhle má a vyhovuje jim to.*“ Ona si však „*přála být s dětmi doma.*“ Nedokáže si roli otce v domácnosti představit. Dvě matky vnímají tento rodinný model pozitivně. Matka č. šest má názor kladný, paradoxně a bez udání důvodu však dodává: „*...osobně bych do toho nešla.*“ Žádné výhrady nemá matka č. jedna. „*...ve svém okolí znám i takové, co do toho šli; myslím, že je bezva mít takovou možnost „vyměnit“ si role, pokud má žena možnost většího příjmu a muž třeba částečné práce z domu; proč ne?*“ Názory matek na otce na rodičovské dovolené se mění. Stále však z odpovědí vyplývá, že některé dotázané respondentky se stále přiklánějí k tradičnímu rodinnému modelu.

### **Otázka č. 14 - Vnímáte tento rodinný model pozitivně nebo negativně?**

Shrnutí: Pozitivní a spíše pozitivní pohled na model rodinný model, ve kterém matka vystupuje na pozici živitelky rodiny a otec funguje, jako pečovatel mají téměř všechny dotázané matky. Dvě matky vnímají toto rozdělení rolí v rodině neutrálně. Vyloženě negativní postoj nemá žádná z dotázaných respondentek. S ohledem na předchozí otázku se nabízí k zamyšlení, co vede některé matky k tomu, že pozici otce pečovatele

a matky zaměstnankyně vnímají pozitivně, ale sami si toto ve svém domově nedokážou představit.

### **Otázka č. 15 - Napadají vás nějaké výhody a nevýhody takto rozdělených rodinných rolí?**

Shrnutí: Na otázku týkající výhod a nevýhod rolí matky živitelky a otce pečovatele měly dotázané matky rozdílné argumenty pro i proti. Matka č. jedna vidí „...nevýhody organizačního charakteru – žena musí vždy dopředu přichystat stravu pro dítě apod. Jinak myslím, že tento model je stejně funkční jako ten „tradiční“.“ Matka č. dvě neuvedla žádné výhody ani nevýhody rozdělení rolí z pozicí otce pečovatele. Podle matky č. tři „výhodou může být lepší vztah otce s dítětem a také to, že žena není závislá na muži. Nevýhodou může být pohled veřejnosti na to, že žena se má starat o rodinu a muž ji má zabezpečit a ne naopak.“ Zmínila pohled veřejnosti, domnívá se, že veřejnost je stále v dnešní době přikloněna k tradičnímu modelu rodiny. Má obavy, že v případě změny těchto zajetých kolejí by byla veřejností posuzována negativně. Matka č. čtyři se zamýšlí i nad určitými riziky, která toto fungování nese s pohledu dítěte. Podle ní si „dítě svou vlastní sociální roli utváří na základě vzorů v rodině. Může ho potom mást, že u něj doma je to tak, přičemž u ostatních dětí je to jinak, nicméně časem to samo pochopí. Jako vyloženě výhody nebo nevýhody mě nenapadaj, je to o tom, jak jsou rodiče schopní to dítěti vysvětlit, bych řekla.“ Tato matka se také ohlíží na pohled veřejnosti, ale ze strany vnímání dítěte. Myslí si, že tento model využívá málo rodin a proto by bylo dítě ve škole jiné než ostatní a z tohoto důvodu by mohlo mít problémy začlenit se do kolektivu. Matka č. pět vidí výhodu v častějším kontaktu otce s dítětem. Ona by tak ale společný čas ztratila. Matka č. šest zmiňuje výhodu v tom, že otec by získal více zkušeností s výchovou dítěte. Zároveň však podotýká, „já jsem ráda, že mohu pečovat o své dítě, mělo by být doma s matkou.“ Poslední dotázaná matka spatřuje výhody v tom, „že žena může lépe uplatnit v zaměstnání a možnost vydělávat peníze. Nevýhodu vidím v tom, že máma nemá kontakt s dětmi.“ Dotázané respondentky se obávají, že odlišným přerozdělením rodinných rolí by mohly přijít o častý kontakt s dítětem, což jim viditelně vadí. Chtějí se svými dětmi trávit co nejvíce času.

### **Otázka č. 16 - Znáte nějaký druh zařízení pro děti ve věku do tří let?**

Převážná část dotázaných matek ví, že existuje nějaký druh zařízení pro děti mladší tří let. Všechny matky kromě jedné uvedly, že znají jesličky. Matka č. jedna má povědomí o tom, „že existují snad jesle a dětské skupiny, kde mohou být i děti mladší tří let.“ Dvě matky napadají pouze jesle. Matka č. čtyři zná kromě jeslí také „...mateřská centra. Nebo v některých školkách děti berou třeba už od dvou let, potom mě napadá kojenecký ústav, dětský domov.“ Matka č. pět zná také jesle, avšak podle jejího názoru v okolí jejího bydliště žádné otevřené k dispozici nejsou. Matka č. sedm zná pouze dětská centra. Druhá dotázaná matka nezná žádné druhy zařízení pro děti ve věku do tří let věku.

**III.** Úkolem dílčího cíle č. 3 bylo zjistit, jaké služby matky s dětmi ve věku do tří let na Jilemnicku využívají. Byly zjištěny následující informace:

### **Otázka č. 17 - Znáte nějaké služby, programy, nebo volnočasové aktivity pro matky s dětmi do tří let ve vašem regionu?**

Matky mají na Jilemnicku povědomí a několika možnostech, které jim Město Jilemnice nabízí. Některé matky znají služby plaveckého bazénu, kde mohou chodit s dětmi na plavání, nebo na hodiny plavání batolat a kojenců. Matka č. dvě zná některé aktivity, „ale jsou to pouze různá cvičení, které pořádají soukromně známé.“ Neuvedla ani bazén, ani jiné další dostupné možnosti. Matka č. čtyři zná mateřské centrum ve Vrchlabí a matka č. sedm má povědomí o činnosti Mateřského centra v Jilemnici. Matka č. šest nic dostupného pro rodiče s dětmi na regionu Jilemnicko nezná. Matky nemají téměř žádné povědomí o nabízených službách

### **Otázka č. 18 - Které ze jmenovaných služeb využíváte a preferujete?**

Shrnutí: Téměř všechny matky k položené otázce uvedly plavání pro malé děti, které buď v současné době již využívají, nebo to plánují. Tři matky žádné služby ani jiné volnočasové aktivity nevyžívají. Matka č. sedm: *„Žádné nevyžívám, nepotřebuji to, ale je to fajn pro nově přistěhované maminky, mohou se seznámit.“* Vnímá tedy mateřské centrum i jako příležitost pro mladé matky v jejich lepším začlenění do regionu. Jediná volnočasová aktivita, kterou matky s dětmi na Jilemnicku využívají je plavání v plaveckém bazénu v Jilemnici.

### **Otázka č. 19 - Máte ve vašem místě bydliště finančně a kapacitně dostupnou mateřskou školu?**

Shrnutí: Všechny matky shodně uvedly, že mají ve svém místě bydliště mateřskou školu dostupnou finančně i kapacitně. Jedna z nich má povědomí o dvou dostupných mateřských školách v místě jejího bydliště. Následnou péči o děti po odchodu matek z mateřské dovolené mají tedy všechny děti dle dotázaných matek zajištěnu.

### **Otázka č. 20 - Postrádáte ve vašem okolí služby péče o dítě, programu nebo volnočasové aktivity pro matky s dětmi ve věku do tří let?**

Shrnutí: Výpovědi respondentek jsou individuální a odlišné. Tři matky ve svém regionu postrádají nějakou službu péče o dítě, program nebo volnočasovou aktivitu pro matky s dětmi ve věku do tří let. Ani jedna však nebyla schopna blíže zodpovědět, jaké konkrétní možnosti by na Jilemnicku ocenily. Matka č. jedna například uvádí, že postrádá nějaký druh služby pro matky s dětmi *„...ted' mě zrovna žádná konkrétní nenapadá.“* Matka č. dvě také vnímá nabídku města jako nedostatečnou, avšak *„které přesně nevím, nějaké...“* Matka č. šest také nedokázala konkrétně uvést, jak by si přála současné možnosti rozšířit. Čtyři zbylé matky mají pocit, že žádné služby, programy, ani volnočasové aktivity nepostrádají, případně matka č. pět *„zatím jsem neměla potřebu nějaké vyhledávat.“*

IV. Dílčí výzkumný cíl se věnuje analýze získaných informací formou studia dokumentů. Byla zjištěna následující dostupnost služeb:

### **Komunitní plán sociálních služeb regionu Jilemnicko**

Podle analýzy sociálních služeb zpracované Městem Jilemnice a FOCUS Turnov (2011) se věnují službám pro matky s dětmi Oblastní Charita Jilemnice a Středisko Světlo ve Vrchlabí, což sice není region Jilemnicko, ale jedná se o dostupné blízké město poblíž Jilemnice. Město Jilemnice se v komunitním plánu na rok 2014 zabývala otázkou rodiny s dětmi a mládeží. Jedním z dlouhodobých cílů města je více informovat veřejnost o prorodinných aktivitách ve městě a je v plánu zřídit webové stránky, které by měly povědomí rodičů o možnostech služeb a programů na Jilemnicku zvýšit. Dále potom aktivní spolupráce s nestátními neziskovými subjekty. V průběžné podpoře je zmíněno Mateřské centrum Jilemnice, které v současné době provozuje Mateřské centrum Rodinka. V budoucnu bude Město Jilemnice zajišťovat provoz mateřských center Rodinka a Hořec a dále podporovat vznik dalších mateřských center.

### **Katalog sociálních služeb**

V Katalogu sociálních služeb (2015) je v regionu Jilemnicko s ohledem na rodiny s malými dětmi uvedeno Dětské centrum Jilemnice, jehož součástí je MŠ speciální, dále zde nalezneme informaci o Mateřském centru Rodinka spadající pod Oblastní charitu.

### **Internetové zdroje**

Pomocí internetového vyhledávače bylo dále zjištěno, že rodiny s dětmi mají k dispozici speciální webovou stránku: hlídačky.cz (2015), kde se pro region Jilemnicko nabízí rodinám s dětmi 5 nabídek na hlídání dětí, případně pomoc v domácnosti.

Na internetových stránkách bylo vyhledáno, že služby pro rodiny s dětmi nabízí Plavecký bazén Jilemnice pomocí dvou speciálních programů: Plavání kojenců a batolat, Kurzy plavání pro děti od 2,5 do 10let. Ve stejné budově je v nabídce saunování batolat a dětí. (Sportovní centrum Jilemnice; 2015)

Posledním zjištěným je Mateřské centrum Krakonošátka, o. s. (2012) v Rokytnici nad Jizerou. Jedná se o soukromé setkávání dětí a jejich rodičů bez omezení věku.

## **5.1 Popis a interpretace získaných informací**

Dílčí výzkumná otázka číslo jedna zjišťuje postoj matek dětí do tří let věku k nástupu do zaměstnání během mateřské dovolené. Ukázalo se, že dotázané matky před nástupem na mateřskou dovolenou pracovaly, jedna z nich dokonce při denním studiu. Matky preferují návrat do téhož zaměstnání. Kadeřnice však z důvodu udržení klientely pokračuje bez pauzy. Jedna z nich, která pracovala, jako zdravotní sestra zmínila, že místo dvanáctihodinných směn by ráda pracovala na osm hodin denně. Dotázané matky si při mateřské dovolené všechny přivydělávají, pouze matka na pracovní pozici zdravotní sestry, svou finanční situaci v současné době zvládá a nemá potřebu přivýdělek hledat ani z jiných důvodů. Další oslovené matky si hledají přivýdělek při mateřské dovolené jak z finančních, tak i z osobních důvodů. Některé dotázané uvedly, že jim finanční zabezpečení ze strany státu nedostačuje a potřebují si zvýšit své příjmy. Jiné matky vnímají zaměstnání jako změnu, odpoutání se od stereotypu, cítí tuto příležitost, jako možnost realizace v jiné sféře než rodinné. Mezi vybranými matkami, které při mateřské dovolené pracují, se vyskytuje povolání prodavačka, provozní baru, farmaceutický laborant, průvodkyně, kadeřnice, projektový manažer a koordinátor projektu. Jedná se tedy o různorodý výběr povolání s různými druhy vzdělání (viz tabulka č. 2). Prodavačka a projektová manažerka preferují částečný pracovní úvazek. Průvodkyně preferuje práci na dohodu o provedení práce, kde využívá flexibilní pracovní doby. S vlastním rozvržením času je velmi spokojena kadeřnice, která může dle svých slov trávit čas v zaměstnání souběžně se svými dětmi. Provozní baru jako jediná preferuje hlavní pracovní poměr i za cenu, že by si musela najmout chůvu. Matky si těmito různými druhy přivýdělku zlepšují svoji finanční situaci měsíčně od 1200 Kč do 10 000 Kč. Jejich zaměstnavatelé, pokud jsou zaměstnány, jim vycházejí ochotně vstříc. S ohledem na konkrétní výhody poskytované zaměstnavatelem matky oceňují a využívají zejména práci z domu a flexibilní rozvržení pracovní doby. Matky by rády využívaly ke hlídání svých dětí především rodiče, tedy babičky a dědečky. Některé tak činí minimálně jednou za měsíc, maximálně jednou za týden. Jiné z různých důvodů

nemohou, v jenom případě dává matka přednost hlídání od kamarádky a v dalším případě matka zvažuje využit služeb placené chůvy.

Dílčí výzkumná otázka číslo dvě se věnuje pohledu matek na rozhodnutí otců věnovat se aktivní péči o dítě a nastoupit na rodičovskou dovolenou. Všechny matky shodně uvedly, že o nástupu otce na rodičovskou dovolenou s partnerem neuvažovaly, některé tuto skutečnost vůbec dále nekomentovaly a myšlenka, že by se otec staral o děti, jim přišla v jejich případě naprosto absurdní. Jiné uvedly, že otec dítěte je pracovně vytížený nebo má vyšší příjmy než matka. Některé respondentky i přes to, že s partnerem o jeho nástupu na rodičovskou dovolenou neuvažují, a ve své rodině by s tímto modelem nesouhlasily, uvedly, že rozdělení rolí matky živitelky a otce pečovatele vnímají neutrálně nebo dokonce pozitivně. Vnímají ho kladně především v případech, kdy žena vydělává více peněz než muž. Některé matky jsou s rolí pečovatelky spokojeny a jedna z dotázaných domnívá, že malé dítě by mělo být v útlém věku především s matkou. Výhody takto rozdělených rolí shledávají v lepších zkušenostech otce s výchovou dítěte a více času, který mu věnuje. Byla zde zmíněna také lepší realizace a pozice matky v zaměstnání. Mezi nevýhody řadí dotázané pohled společnosti, která je na tradiční model stále zvyklá, ztrátu kontaktu matky s dítětem, složitou organizaci, protože jedna z dotázaných předpokládá, že muž bude sice v roli pečovatele, ale matka bude muset i v tomto případě zajišťovat dítěti stravu a další potřebné věci. Zároveň si tato matka myslí, že výše zmíněný model rodičovských rolí může být stejně funkční jako model rolí tradičních.

Druh služeb, které matky s dětmi ve věku do tří let na Jilemnicku využívají, zkoumá dílčí výzkumná otázka číslo tři. Bylo zjištěno, že matky znají v obecné rovině pouze jesle, jedna má povědomí o tom, že v některých mateřských školách přijímají i děti od dvou let a jednou byla zmíněna dětská a mateřská centra. Přímo v regionu Jilemnicko, matky znají některé služby, které nabízí Bazén v Jilemnici, jedna zná dětské centrum Jilemnice, dvě matky mají povědomí o Mateřském centru Jilemnice, dále má jedna matka povědomí o volnočasových cvičeních. Další z dotázaných nezná žádné současné možnosti, které jí Jilemnicko nabízí. Z těchto zmíněných služeb matky využívají, nebo se chystají navštívit pouze výše zmíněné služby Bazénu v Jilemnici a chodí s dětmi na hodiny plavání. Všechny dotázané matky mají v místě bydliště jednu nebo

dokonce dvě kapacitně i finančně dostupné mateřské školy. Na dotaz, zda matky postrádají ve svém okolí služby péče o dítě, programy nebo volnočasové aktivity pro matky s dětmi ve věku do tří let se jejich odpovědi lišily. Čtyři matky žádné z výše uvedených ve svém regionu nepostrádají. Tři matky se domnívají, že služby péče o dítě, programy nebo volnočasové aktivity v tomto regionu chybí, na bližší vyjádření nebyla schopna ani jedna z nich uvést konkrétní potřebu.

Čtvrtá dílčí výzkumná otázka se zabývá dostupností služby nabízených mikroregionem Jilemnicko pro rodiny s dětmi. V současné době není Jilemnicko zapojeno do žádného projektu týkajícího harmonizace rodiny a zaměstnání. Z komunitního plánu sociálních služeb je patrné, že se Město Jilemnice zabývá rodinou, ale nyní spíše na úrovni starších dětí tří let a mládeží. Mezi sociální služby, které nabízí region Jilemnice svým občanům, patří Dětské centrum. Jedná se o zdravotnické a sociální zařízení, které poskytuje své služby dětem od jednoho do patnácti let. Služba je určena klientům s kombinovanými vadami, mentálním, tělesným a smyslovým postižením, zdravotně oslabeným, s logopedickými vadami, autismem a autistickými rysy. Služba je poskytována formou denního i týdenního stacionáře. Mezi další služby, které Dětské centrum nabízí, patří ambulantní rehabilitační péče pro děti od jejich narození, odlehčovací služby, nebo hodinové hlídání dětí. Druhou sociální službou poskytovanou rodičům s malými dětmi je Mateřské centrum Rodinka, které zřizuje Oblastní charita. Je dostupné od pondělí do pátku, zejména v dopoledních hodinách. Jedná o centrum, kde se mohou setkávat maminky s malými dětmi, mohou se zapojovat do různých akcí a programů. Cílem je jejich začlenění do společnosti při mateřské dovolené. Mohou zde využít různé kurzy, například si prohloubit jazykové znalosti nebo se naučit háčkovat. Rodiče mohou také připravovat pro své děti pravidelně divadlo apod. Mateřské centrum nabízí rodičům také hlídání jejich ratolestí. Mezi ostatní služby poskytované na regionu Jilemnicko patří Mateřské centrum v Rokytnici nad Jizerou, které nese název Krakonošátka. Funguje spíše za účelem setkávání rodičů, výměny zkušeností, případně her s dětmi. Věková hranice dětí zde není omezena. Volnočasové služby pro rodiny s malými dětmi připravuje Sportovní centrum Jilemnice, konkrétně Plavecký bazén v Jilemnicích. Nabízí rodinám dva programy určené pro děti do tří let. Jedná se o plavání kojenců a batolat, kde jsou s dětmi přítomni rodiče. Dále se zde konají pravidelně Kurzy

plavání pro děti od 2,5 do 10let. Součástí bazénu jsou i služby sauny, která nově poskytuje rodičům i možnost saunování batolat a dětí. Služby týkající se dlouhodobějšího hlídání dětí ve věku do tří let dětí nejsou na Jilemnicku rodičům poskytovány, na internetových stránkách bylo nalezeno pouze pět dobrovolných dívek, které si přivydělávají jako chůvy a hlídání dětí, případně úklid domácnosti nabízejí.

## Závěr

Na základě zpracování této práce, jsem se dozvěděla nové a zajímavé informace. Jsem obohacena o různé zkušenosti a názory matek, se kterými byl realizován výzkum. Výsledky zjištěných informací jsou individuální. Nelze je porovnávat ani zevšeobecňovat. Rodiny a zaměstnání je téma, které se postupně dostává do povědomí občanů, a vyskytují se na ně smíšené názory.

Práce by měla sloužit jako informační materiál pro rodiny s malými dětmi. Přibližuje čtenáři nejen základní teoretické informace týkající se rodiny, jejich změn a vývoje, ale i legislativní úpravy. Pro zajímavost zde najdete porovnání se zahraničím a jejich situací. Ve výzkumné části jsou uvedeny názory sedmi vybraných matek. Práce je napsána jednoduše a srozumitelně.

Na začátku práce byl vymezen hlavní výzkumný cíl práce a čtyři dílčí výzkumné cíle, které jsem vypracovala a vyhodnotila. Hlavním výzkumným cílem mé práce bylo zjistit, jak funguje sladování pracovního trhu a výchova dětí do tří let věku v postmoderní rodině, z pozice vybraných matek na Jilemnicku. Ukázalo se, že dotázané matky zvládají sladit zaměstnání i rodinu výborně a využívají k tomu různé druhy přivýdělků i hlídání. Vzhledem k tomu, že byly zodpovězeny všechny dílčí cíle i hlavní výzkumný cíl práce jsem s výběrem své výzkumné strategie spokojena.

Práci jsem začínala psát s několika domněnkami. Domnívala jsem se, že převážná část matek si hledá souběžně s mateřskou dovolenou různé druhy přivýdělků, z důvodu zlepšení jejich finanční situace. Z odpovědí respondentek na výzkumné otázky vyplynulo, že tato domněnka se potvrdila, protože výzkum ukázal, že většina z dotázaných si při mateřské dovolené opravdu přivydělává. **Matky využívají různé druhy pracovních úvazků**, od částečného pracovního úvazku až po flexibilní pracovní možnosti a práci z domu. Druhá domněnka se týkala důvodu, proč si matky na mateřské dovolené hledají přivýdělek. Na počátku práce jsem se domnívala, že se jedná o důvody finanční. Ukázalo se, že **matky však nehledají pracovní příležitosti jen z důvodů finančních, ale mají i potřebu seberealizace a potřebují změnu stereotypu**. Tímto se mi druhá domněnka nepotvrdila ani nevyvrátila. Postoje žen jsou v tomto pohledu individuální a **jsou ovlivněny mnoha faktory, například přístupem a výší platu otce**.

Třetí domněnka se v průběhu výzkumu sice teoreticky potvrdila, avšak spíše bych ji vyhodnotila jako nepotvrzenou ani nevyvrácenou. Některé matky sice postrádají služby nebo volnočasové programy pro matky s dětmi, ale ani jedna z nich nebyla schopna tento požadavek přiblížit. Dále oslovené **matky nevyužívají ani neznají plnou nabídku služeb**, kterou jim Jilemnicko nabízí. Poslední domněnkou byl názor, že zájem otců nastoupit na rodičovskou dovolenou je na Jilemnicku minimální. Domněnku výzkumná část mé práce jasně potvrdila, protože **žádná z těchto matek s otci společně neuvažovali o nástupu otce na rodičovskou dovolenou**. Některé matky svůj naprostý údiv, že by měl otec pečovat o děti, neskrývaly. Je však zajímavé, že postoj k pečujícím otcům mají všechny dotázané vesměs pozitivní nebo neutrální, ale u cizích rodin. Ve svém rodinném prostředí se chtějí starat o děti samy, spíše by uvítaly, aby otcové trávili s dětmi více času.

S ohledem na získané názory matek se domnívám, že na Jilemnicku sice není přebytek služeb pro matky s dětmi, avšak mnohem podstatnější problém vidím v **malé informovanosti rodičů o těchto službách, či programech**. Rodiče by měli mít přístup k přehledu všech nabídek.

Práce bude sloužit jako návod k vytvoření informačních letáčků pro rodiny s dětmi, nebo vytvoření jasného a srozumitelného katalogu služeb pro tuto cílovou skupinu. Informace o dostupných službách budou nabídnuty k vytvoření informačního materiálu, který bude dostupný na webových stránkách Města Jilemnice a dalších okolních obcí.

Vzhledem k tomu, že region Jilemnicko nabízí rodičům různé druhy služeb a volnočasových aktivit, ti je však neznají a nevyužívají. Některé z dotázaných matek by rády rozšířily současnou nabídku, neznaly přitom současné možnosti. K lepší informovanosti o nabízených službách by mohla být užitečná součinnost služeb a vzájemné odkazování a také povědomí o aktuálních možnostech pro rodiče a jejich děti. Tuto spolupráci by bylo možné řešit pomocí kulatých stolů, kde se sejdou příslušní zástupci všech služeb či volnočasových aktivit nebo programů a domluví zde spolupráci a vzájemnou „reklamu“. Kulatý stůl by mohlo zorganizovat Město Jilemnice a schůzku i současně koordinovat. Ideálně by se měla tato skupina scházet minimálně jednou ročně.

Má práce však ukázala, že se nejedná o razantní změny dnešní doby, kdy budou všechny rodiny okamžitě měnit své postoje k rodičovským rolím. Mnoho rodin bude, podle mého názoru, žít stále tradičním modelem rodiny, do kterého budou nenásilně a pomalu zasahovat různé druhy aktivit a přivýdělků ze stran žen.

## Použité zdroje

1. *Businesscenter.cz* [online]. 1998-2015 [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1283-pruzna-pracovni-doba.aspx>
2. Česká republika. Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů 2014*. 2014.
3. Česká správa sociální zabezpečení: Peněžité pomoci v mateřství. [online]. 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Demografická příručka 2013* [online]. 24.11.2014 [cit. 2014-12-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130055-14>
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vývoj obyvatelstva ČR 2013* [online]. 11.09.2014 [cit. 2014-12-13]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130069-14>
6. DEBORAH J. SWISS, Deborah J. Judith P. *Women and the work/family dilemma: how today's professional women are confronting the maternal wall*. New York: J. Wiley, 1993. ISBN 04-710-3102-X.
7. DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, 308 p. ISBN 8073301385.
8. EVA FIALOVÁ, Martina Štěpánková a Eva Fialová] EDITORKA LADA WICHTERLOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-808-6520-339.
9. Gender studies. [online]. 2011 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: <http://www.materskarodicovska.cz/>
10. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 8073670402.

11. Hlidacky.cz. [online]. 2015 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:  
<https://www.hlidacky.cz/hlidani-deti/2878-jilemnice>
12. Jilemnice: Komunitní plán sociálních služeb regionu Jilemnicko. [online]. 2010, 2011 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.mestojilemnice.cz/cz/zdrave-mesto/komunitni-planovani/komunitni-planovani-socialnich-sluzeb/>
13. *Katalog sociálních služeb: Turnovsko, Semilsko, Jilemnicko*. Město Turnov, Město Semily, Město Jilemnice, 2015.
14. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005, 502 s. ISBN 8073570505.
15. KRÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl. (SLON), 2008, 163 p. Knihnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 80-864-2994-6.
16. KUCHAROVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi : zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112 s. ISBN 80-870-0718-2.
17. *Mateřské centrum Krakonošátka, o. s.* [online]. 2012 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://mckrakonosatka.netstranky.cz/>
18. MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Křišťan. Praha: Portál, 2013, 570 s. Knihnice Sociologické aktuality. ISBN 978-802-6203-667.
19. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, 380 s. ISBN 9788073675028.
20. MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997, 144 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 3. ISBN 8085850249.

21. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Péče o děti, dětská skupina* [online]. 30.1.2013 [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13500#3>
22. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Podpora rodiny* [online]. 2013 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14469>
23. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Ilustrace Vladimír Jiránek. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, 311 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 38. sv. ISBN 808642958x.
24. MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 251 s. *Základy sociologie*, sv. 8. ISBN 8085850753.
25. NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU. *Nesnadné neznamená nemožné: Specifické potřeby pečujících rodičů na trhu práce*. Brno: statutární město Brno, magistrát města Brna, 2008, 42 s.
26. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vyd. 1. Editor Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 328 s. ISBN 978-807-3261-405.
27. SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 279 s. *Knižnice Sociologické aktuality*, sv. 18. ISBN 80-732-6104-9.
28. Sportovní centrum Jilemnice. [online]. SYMPACT, 2013, 2015 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.sport-jilemnice.cz/>
29. TÄUBNER, Vladimír. *Matka a její funkce v rodině*. Hradec Králové: Krajské kulturní středisko, 1990. ISBN 80-85181-11-8.
30. VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. Výzkumné centrum Brno: VÚPSV Praha, 2004.

31. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky ze dne 3. května 1991, o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi., dostupné z <http://www.psp.cz/>
32. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, dostupný z <http://business.center.cz/>
33. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, dostupný z <http://business.center.cz/>
34. Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů, dostupný z <http://business.center.cz/>
35. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dostupný z <http://business.center.cz/>
36. Zákona č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, dostupný z <http://business.center.cz/>
37. Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitutcionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji: Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07. MPSV [online]. 2007 [cit. 2015-02-07]. Dostupné z:[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece\\_o\\_deti.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf)
38. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 – Transformační tabulka dílčích výzkumných cílů.

Tabulka č. 2 – Charakteristika výzkumného vzorku

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Míra pocíťované zátěže spojené se zaměstnáváním rodičů s malými dětmi

Příloha č. 2 – Typy ideálních pracovních úvazků ženy podle věku dítěte

Příloha č. 3 - Částečné pracovní úvazky v Polsku, v České republice, na Slovensku a průměr v EU (2006)

Příloha č. 4 – Přepis rozhovoru konaného dne 19. 02. 2015