

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

**Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících
rodičovský příspěvek**

Bc. Eva Surmová

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Surmová Eva

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Šumperk

Název práce

Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Anglický název

Work-family conflict perceived by parents of small children

Cíle práce

Cílem předkládané diplomové práce je zmapování vzájemných souvislostí v oblasti pracovně-rodinného konfliktu. Autorka se zaměří na zodpovězení otázek týkajících se možnosti a překážek rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v uskutečňování svých preferencí v oblasti práce a rodiny. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretické části práce analyzovány dostupné informace za účelem vymezení jednotlivých zkoumaných proměnných. V rámci vlastního výzkumu bude provedeno empirické šetření, jehož výsledky budou statisticky zpracovány. Vyhodnocení výsledků a jejich interpretace povede k zhodnocení zkoumaného problému a formulaci závěru diplomové práce.

Metodika

Při zpracování diplomové práce bude jako první krok provedena analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezení jednotlivé proměnné, které budou předmětem vlastního výzkumného šetření diplomové práce. Po vymezení a operacionalizaci proměnných bude provedena volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou empiricky ověřovány. Sběr dat autorka provede pomocí dotazníku a polostrukturovaných interview, pomocí nichž budou od dotazovaných zjišťovány jejich názory na zkoumané téma. Dosažené výsledky výzkumného šetření pak budou statisticky zpracovány a jejich interpretace povede k formulování závěrů.

Harmonogram zpracování

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

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

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

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

Rozsah textové části

70 - 80 stran

Klíčová slova

Harmonizace práce a rodiny, konflikt práce a rodiny, práce, rodičovská dovolená, rodina, rodinná a sociální politika.

Doporučené zdroje informací

BARTÁKOVÁ, H. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

ČERMÁKOVÁ, M. a kol. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.

ETTLEROVÁ, S. a kol. Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Praha: VÚPSV, 2006. 106 s. ISBN 80-87007-38-7.

GILLERNOVÁ, I. KEBZA, V. RYMEŠ, M. a kol. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.

HENDL, J. Přehled statistických metod zpracování dat. Praha: Portál, 2004. 695 s. ISBN 80-7178-820-1.

MOŽNÝ, I. Rodina a společnost. Praha: Slon, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X.

SIROVÁTKA, T. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, T. HORA, O. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: Albert, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.


SOBOTKOVÁ, I. Psychologie rodiny. Praha: Portál, 2001. 176 s. ISBN 80-7178-559-8.

Vedoucí práce

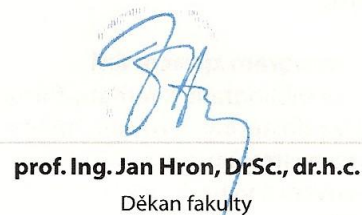
Natovová Ludmila, Mgr., Ph.D.

Termín odevzdání

březen 2014



PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.
Vedoucí katedry



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

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 24. 3. 2014

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ludmile Natovové, Ph.D. za odborné vedení a pomoc při vypracování této diplomové práce. Dále bych velmi ráda poděkovala své rodině, za trpělivost a obrovskou podporu. Děkuji také všem zúčastněným rodičům za čas věnovaný výzkumnému šetření.

Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Work-family conflict perceived by parents off small children

Souhrn

Diplomová práce se zabývá pracovně-rodinným konfliktem z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek. Práce zkoumá preference rodičů v oblastech práce a rodiny, jejich vnímání rodičovské dovolené a pro-rodinná opatření rodinné politiky. Dále je práce cíleně zaměřena na zmapování vzájemných souvislostí v oblasti pracovně-rodinného konfliktu a v neposlední řadě se zaměřuje na harmonizaci práce a rodiny v období rodičovské dovolené.

V teoretické části jsou vymezeny jednotlivé proměnné související s danou tematikou. Jedná se především o vymezení pojmů rodiny a práce a jejich význam v životě jedince. Práce se dále zaměřuje na rodinu s předškolním dítětem, rodinnou politiku v ČR a její pomoc rodinám formou přímé a nepřímé podpory. Práce vymezuje pracovně rodinný konflikt, jeho předpoklady vzniku a jeho případné důsledky. V závěru teoretické části je vymezena harmonizace práce a rodiny, strategie rodin a zaměstnavatelů a nástroje pro její realizaci.

V empirické části jsou uvedeny výsledky výzkumu, který probíhal na účelově vybraných jedincích čerpajících rodičovský příspěvek, za pomoci strukturovaného dotazníku a polostrukturovaného interview. V závěru diplomové práce jsou na základě zhodnocení výsledků a provedených analýz z empirického šetření shrnuty výsledky výzkumu.

Klíčová slova: harmonizace práce a rodiny, konflikt práce a rodiny, práce, rodičovská dovolená, rodina, rodinná a sociální politika

Summary

The thesis is aimed at the work-family conflict from the point of view of parents receiving parental allowance. It examines their work and family preferences, their perception of parental leave and the pro-family measures of family policy. Furthermore, the thesis is aimed at research of the overall context of the work-family conflict and harmonising work and family life during parental leave.

The theoretical sections define individual variables related to the subject of the thesis, particularly the family and work, and their importance in the life of an individual. The thesis is also aimed at families with pre-school child, family policy in the Czech Republic and its means of both direct and indirect help to families. It defines work-family conflict, prerequisites of its occurrence and potential implications. The theoretical sections end with the definition of harmonisation of work and family, the strategies and the means of its achievement used by both families and employers.

The research sections present the outcomes of the research performed on selected individuals receiving parental allowance through a structured questionnaire and semi-structured interview. The final sections summarize the outcomes of the research based on the assessment of the outcomes and the analysis of the research.

Keywords: harmonisation of work and family, work-family conflict, work, parental leave, family, family and social policy

Obsah

1 ÚVOD.....	10
2 CÍL PRÁCE A METODIKA.....	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika.....	12
3 TEORETICKÁ ČÁST.....	14
3.1 Oblast rodiny.....	14
3.1.1 Rodina.....	14
3.1.2 Význam a funkce rodiny.....	15
3.1.3 Genderové role v rodině.....	18
3.2 Rodina s předškolním dítětem čerpající rodičovský příspěvek.....	19
3.2.1 Životní úroveň.....	20
3.2.2 Syndrom vyhoření.....	21
3.2.3 Sociální opora.....	23
3.3 Oblast práce.....	24
3.3.1 Význam práce v životě člověka.....	24
3.3.2 Trh práce z hlediska genderu.....	25
3.3.3 Možnosti zaměstnání v průběhu rodičovské dovolené.....	27
3.3.4 Návrat k původnímu zaměstnání po rodičovské dovolené.....	28
3.3.5 Návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené.....	28
3.4 Rodinná politika v České republice.....	29
3.4.1 Rodinná politika v ČR.....	29
3.4.2 Státní sociální podpora rodin s nezaopatřenými dětmi.....	31
3.4.3 Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství.....	33
3.4.4 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek.....	35
3.4.5 Služby péče o předškolní děti.....	36
3.5 Konflikt práce a rodiny.....	39
3.5.1 Pracovně rodinný konflikt.....	39
3.5.2 Předpoklady vzniku konfliktu práce a rodiny.....	40
3.5.3 Důsledky konfliktu práce a rodiny.....	41
3.6 Harmonizace práce a rodiny.....	42
3.6.1 Strategie rodin v oblasti harmonizace práce a rodiny.....	42

3.6.2 Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny.....	43
3.6.3 Pracovní nástroje usnadňující sladění oblasti práce a rodiny.....	43
4 EMPIRICKÁ ČÁST	46
4.1 Metody sběru a zpracování dat	46
4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	49
4.2.1 Výzkumný soubor.....	49
4.2.2 Oblast práce a rodiny	52
4.2.3 Rodinná politika.....	57
4.2.4 Konflikt práce a rodiny	60
4.2.5 Harmonizace práce a rodiny	64
4.3 Vyhodnocení polo-strukturovaných interview	67
4.3.1 Výzkumný soubor.....	67
4.3.2 Oblast práce a rodiny	68
4.3.3 Rodinná politika.....	69
4.3.4 Konflikt práce a rodiny	70
4.3.5 Harmonizace práce a rodiny	71
4.4 Analýza kvalitativních znaků.....	72
5 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ.....	81
6 ZÁVĚR.....	86
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	89
8 SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	93
8.1 Seznam tabulek.....	93
8.2 Seznam grafů	94
9 PŘÍLOHY	95

1 Úvod

V postmoderní společnosti můžeme bez nadsázky říci, že pracovně-rodinný konflikt prostupuje život téměř každého člověka. Tlaky globalizace zrychlují životní styl, který doprovází nepřetržité navyšování pracovních a rodinných povinností. V současnosti je napětí mezi rodinou a zaměstnáním velice frekventovaným tématem v rozhovorech nejen uvnitř jednotlivých rodin, ale i v politické a podnikatelské sféře, stejně jako ve společenských vědách a u široké veřejnosti (Mareš in Sirovátka et al. 2006). Neustálý stres je známkou ovlivňování žití. Je jím zasažen nejen jedinec sám, ale od rodiny počínaje, až k jeho přátelům a u okolí konče.

Pracovně-rodinný konflikt se považuje za konflikt rolí. Plnění povinností spojených s rolí znesnadňuje rovnoměrné vyhrazení času pro obě uváděné sféry (Greenhaus, Beutell, 1985 in Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011). Konflikt je určován jeho množstvím. Nelze jej však určovat pouze podle časových zdrojů, ale i výší stresu, vyčerpanosti a nedostatkem energie. Zvyšující se nároky na práci, negativní emoce, psychická únava, interpersonální konflikty, podráždění a stres z práce se odrážejí i v jedincově osobním životě. Z druhého pohledu se problémy vyskytující se v rodině mohou projevit jako narušující faktor pracovního výkonu. Pracovně-rodinná interference je ve společnosti vnímána intenzivněji než rodinně-pracovní konflikt (Svianteková in Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011).

Preference rodiny nebo práce je záležitostí individuálního postoje lidí. Pro určitý typ lidí stojí v popředí zájmu pracovní kariéra, jsou oddáni práci do vyčerpání svých sil. V opačném případě je na prvním místě rodina.

V diplomové práci jsou zkoumány pohledy, názory a postoje rodičů čerpajících rodičovský příspěvek na pracovně-rodinný konflikt. Rodičovská dovolená je jednou ze životních fází člověka, která je spojena s pobíráním sociální dávky rodičovského příspěvku. Diplomová práce hledá odpovědi na předem stanovený cíl, jak dané období životního cyklu působí na rodinnou a pracovní sféru. Zda rodičovská dovolená přispívá k narušování rovnováhy v uvedených oblastech, a tak napomáhá ke vzniku konfliktu.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem předkládané diplomové práce je zmapování vzájemných souvislostí v oblasti pracovně-rodinného konfliktu. Výzkumné šetření je zaměřeno na rodiče pobírající rodičovský příspěvek. Vytyčený cíl povede k zodpovězení otázek týkajících se možností a překážek výzkumné skupiny při uskutečňování svých preferencí v oblasti práce a rodiny.

V této práci se autorka pokouší zjistit, jak důležité jsou rodina a práce. Dále bude autorka zkoumat životní situaci rodin, v níž jeden ze členů čerpá rodičovský příspěvek. V souvislosti s tím se autorka zaměří na to, zda samotná rodičovská dovolená nenarušuje rodinnou nebo pracovní sféru, a tím následně přispívá k možnosti vzniku konfliktu mezi jednotlivými členy rodiny. Práce se také zajímá o podporu rodin od státu. Zda je jim poskytována dostatečná podpora v otázce pro-rodinných opatření, jestli je finanční podpora rodin dostačující a zda je věnována podpora matkám vracejícím se na pracovní trh po rodičovské dovolené. Autorka se v neposlední řadě zabývá otázkou harmonizace práce a rodiny. Zda jsou zaměstnavatelé přikloněni sladování obou sfér a jsou-li vstřícní ke svým zaměstnancům.

Pro dosažení předloženého cíle budou v teoretické části práce analyzovány získané informační prameny za účelem vymezení jednotlivých zkoumaných proměnných. Jejich deskripce v teoretické části vede k jejich operacionalizaci v části empirické, prostřednictvím dotazníkového šetření a polo-strukturovaných interview. V rámci vlastního výzkumu bude sběr dat proveden na účelově vybraných jedincích pobírajících rodičovský příspěvek.

Výsledky výzkumného šetření autorka zpracuje vhodně zvolenými statistickými metodami.

2.2 Metodika

Při zpracování diplomové práce bude jako první krok provedena analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezit jednotlivé proměnné, které jsou předmětem vlastního výzkumného šetření diplomové práce. Po vymezení a operacionalizaci proměnných bude provedena volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které autorka empiricky ověřovala.

Pro sběr dat autorka použila strukturovaný dotazník, který je metodou kvantitativního výzkumu, a polo-strukturované interview, které je metodou kvalitativního zkoumání. Pomocí nich byla od dotazovaných z výzkumného vzorku zjišťována jejich přesvědčení, názory a postoje na zkoumané téma. Cílovou skupinou výzkumu jsou rodiče čerpající rodičovský příspěvek žijící v regionu Šumperk.

V úvodní části strukturovaného dotazníku chce autorka zjistit základní údaje o respondentech. Dále je dotazník rozdělen do čtyř částí na základě charakteru otázek. První část dotazníku je zaměřena na oblasti rodiny a práce. Druhá část dotazníku je svým charakterem zaměřena na rodinnou politiku státu, kde oslovení vyjádřili své zkušenosti na dané téma spojené s pobíráním rodičovského příspěvku. Ve třetí části se autorka zabývá tematikou pracovně-rodinného konfliktu, příčinami jeho vzniku a jeho případnými důsledky. Poslední, čtvrtá, část dotazníku je zaměřena na sladování pracovní a rodinné sféry.

Výsledky šetření budou zpracovány pomocí programu Microsoft Excel. Nejvýznamnější z nich jsou tabulkově a graficky znázorněny. Pro statistické výpočty autorka použije absolutní a relativní četnosti. Pro hlavní zjištění budou ověřeny platnosti hypotéz, přičemž statistická hypotéza udává předpoklad o rozložení pravděpodobnosti jedné nebo více náhodných veličin (Budíková, Králová, Maroš, 2010). Autorka v diplomové práci použije metody analýz kvalitativních znaků, které povedou k ověření platnosti hypotéz a určení vzájemné závislosti zkoumaných proměnných. Výsledné hodnoty budou vypočteny za pomoci asociačních a kontingenčních tabulek.

Pro kvantitativní část výzkumu autorka stanovila následně uvedené hypotézy. Data potřebná pro verifikaci hypotéz autorka vyjme z vytvořeného přehledu dotazovaných hodnot.

Výzkumné hypotézy:

H₀₁: Pocity sociálního vyloučení respondenta nezávisí na délce trvání rodičovské dovolené.

H₀₂: Obavy respondenta z návratu na trh práce nezávisí na udržování si znalostí během rodičovské dovolené.

H₀₃: Současná finanční situace rodin není závislá na výši pobíraného rodičovského příspěvku jednoho z členů rodiny.

H₀₄: Konflikt v rodině respondenta nezávisí na finančním příjmu během rodičovské dovolené.

H₀₅: Konflikt v rodině respondenta nezávisí na tom, zda jeho/její manžel/ka či partner/ka tráví v období rodičovské dovolené delší čas v práci.

H₀₆: Bezproblémové sloučení práce a rodiny nezávisí na politice státu v oblasti podpory rodin.

Pro kvalitativní část výzkumu budou pomocí polo-strukturovaných interview zjišťovány individuální postoje a názory oslovených rodičů na zkoumané téma. Ty pak poslouží jako podklad ke kvantitativnímu výzkumu. Polo-strukturované rozhovory jsou tazatelem vedeny dle předem stanoveného schématu otázek. Tazatel však může v dotazování zaměřovat pořadí otázek dle potřeby. Bude provedena jejich obsahová analýza, která slouží k analýze jakéhokoli textu s cílem objasnit jeho význam (Miovský, 2006).

Vybrané výzkumné otázky:

Jaký význam má pro Vás rodina a práce?; Dělíte se v činnostech péče o dítě s manželem/partnerem?; Jak hodnotíte finanční situaci rodiny v období rodičovské dovolené?; Máte nyní, v průběhu rodičovské dovolené, nějaké zaměstnání, brigádu či přivýdělek?; Tráví Váš manžel/partner v období rodičovské dovolené delší čas v práci, aby zvýšil Váš rodinný příjem?; Myslíte si, že současná politika státu v oblasti podpory rodiny je dostačující?.

Pomocí výše uvedených metod dojde autorka ke konečným výstupům. Jejich interpretace povede k odpovědím na vytyčený cíl, k zhodnocení zkoumané tematiky a k formulaci závěru diplomové práce.

3 Teoretická část

3.1 Oblast rodiny

Za jeden ze základních smyslů rodiny je považována reprodukční činnost, přičemž rodič a dítě jsou jejími stavebními kameny. Být rodičem přináší do života mnoho radosti, ale i spoustu náročných chvil. Vztah dítěte a rodiče je oboustranně uspokojující v základních životních potřebách. S dítětem přichází hluboké pudové uspokojení v roli matky a otce. Život je zaměřen na jiné priority než doposud, není tak jednotvárný nebo nudný. Přicházejí pocity nadšení z pokroků ve vývoji vlastního dítěte, z jeho úsměvů a lásky, kterou dítě naplňuje rodičovo úsilí. Skutečnost je však i taková, že dítě přináší do života zmatek, hluk a starosti s jeho zabezpečením. U bezdětného jedince tato změna překombinuje jeho dosavadní život a může narušit jeho duševní rovnováhu. S dítětem přichází i spousta omezení. Klesá životní úroveň, zpomaluje se kariéerní růst a společenský život rodiče je téměř na bodu mrazu (Matoušek, 2003).

3.1.1 Rodina

Pojem rodina nelze jednoznačně vymezit, neboť si pod tímto pojmem každý představí něco trochu odlišného. I v mnoha publikacích se uvádějí rozdílné pohledy na základě mnoha sociálních aspektů, z nichž můžeme uvést role a komunikaci v rodině či proces socializace. Na rodinu lze také nahlížet optikou mnoha různých vědních disciplín, jako je psychologie, sociologie či právo. Na základě vybraných definic se autorka pokusí přiblížit vnímání stanoveného pojmu.

Z hlediska českého právního řádu, stejně jako z názorů společnosti je rodina spojována s reprodukcí potomstva a udržováním příbuzenských vztahů. Naše společnost vnímá rodinu jako instituci, jejíž vznik souvisí teprve až s narozením dítěte. Je lhotejné, zda jsou partneři oddáni, či nikoli. Rodina překrývající se s pojmem domácnost nebo soužití je brána za ekonomickou jednotku společně hospodařících osob. Vedle společného bydlení je navíc svázána i právně manželstvím nebo pokrevním příbuzenstvím. V rodině s dětmi je ekonomická závislost zakotvená v sociální politice státu (Křížková in Čermáková a kol., 2002).

V právnícké literatuře není rodina přímo definována. S oblibou je v této oblasti používán pojem rodinná kolektivita. Sociologie preferuje definici pojmu jako sociální instituce nebo malé sociální skupiny. Sociální psychologové upřednostňují definici pojmu rodina jako primární skupiny. Ekonomové považují rodinu především za výrobní či spotřební jednotku společnosti (Kraus, Poláčková, 2001).

Rodina je seskupení lidí se společnou minulostí, současnou realitou a budoucím očekáváním vzájemně provázaných transakčních vztahů. Členové jsou k ní vázáni dědičnou vazbou, manželskými svazky, adopcí nebo společným žitím v určitém úseku jejich života. Pojem rodina může být použit kdykoli mezi blízkými osobami, mezi nimiž se vyskytují intenzivní a kontinuální psychologické a emocionální vazby (Sobotková, 2001).

Dle Giddense (1999) je ve většině případů rodina založena na svazku muže a ženy, vztahu rodič a dítě a na souhrnu funkcí, které plní vzhledem k jednotlivým osobám, tak i celé společnosti. Členové rodiny sdílejí společnou domácnost a plní v ní určené role.

Dle sociologického slovníku je rodina chápána jako „*skupina osob spojená manželstvím, pokrevním příbuzenstvím nebo adopcí, které tvoří jednu domácnost a jsou spolu ve vzájemné interakci*“ (Jandourek, 2009, s. 194).

V obecné rovině je rodina chápána jako původní a nejdůležitější společenská skupina a instituce, která je základní jednotkou sociální struktury a ekonomiky. Tedy soubor společně hospodařících a společně bydlících manželů nebo partnerů, či jednoho z rodičů s dětmi. Její hlavní funkce bezprostředně spočívá v reprodukci, zachování lidského biologického druhu a výchově, přesněji socializaci potomstva; dále i v přenosu kulturních vzorů a zachování kontinuity kulturního vývoje (Petrušek, 1996).

3.1.2 Význam a funkce rodiny

Rodina je pokládána za základ sociálního života. Je považována za univerzální sociální skupinu, ve které na člověka během jeho života působí psychosociální aspekty. Rodina je pevný bod, který napomáhá jedinci začlenit se do společnosti. Dává mu do vínku potřebné dovednosti, které mu pomohou začlenit se do společnosti jako celku v procesu socializace. Rodina poskytuje člověku stabilitu a základ pro formování jeho osobnosti, jedinečnosti, individuality (Výrost, Slaměník, 1998).

Rodina je pro jednotlivce symbolem opory, umožňuje mu ztotožnění se s ní, a zároveň je mu poskytována svoboda k budování a zachování své osobní odlišnosti (Matoušek, 2003).

Pro uspokojení potřeb a požadavků jednotlivých členů rodiny jsou určující její funkce. Ty byly přetvářeny během let v návaznosti na společenské změny a odlišné kulturní faktory, které ovlivňují postavení rodiny ve společnosti i vnitřní strukturu vztahů jejích rodinných příslušníků. Funkce rodiny jsou charakterizovány úkoly, které na ni kladou její členové.

Mezi základní čtyři obecně uznávané funkce rodiny patří:

Funkce biologicko-reprodukční

Je nedílnou součástí existence rodiny. Zajišťuje reprodukci lidské populace. Je významným činitelem pro rozvoj celé společnosti. Rodina však ztrácí v systému reprodukce svou nezastupitelnou úlohu, což je podmíněno rozvojem genetiky a rozvojem medicíny jako celku. Je narušen i význam rodiny jako mezičlánku mezi jedincem a společností, neboť ta je v období relativního dostatku schopná pečovat o jednotlivce přímo, a dává mu tak na výběr z široké škály alternativního soužití a reprodukčního procesu. Z velké škály daných seskupení lze uvést rodiny s dětmi s asistovanou reprodukcí, s adoptovanými dětmi, rodiny homosexuálních párů starajících se o potomka jednoho, nebo obou z partnerů či ženy, které svým rozhodnutím vychovávat dítě samy úmyslně nesdělí partnerovi narození dítěte (Výrost, Slaměník, 1998).

Funkce biologicko-reprodukční uspokojuje samotného jedince v jeho biologických a sexuálních potřebách a dále uspokojuje jeho potřebu pokračování rodu (Kraus, Poláčková, 2001).

Funkce sociálně-ekonomická (materiální)

V nynější době je materiální funkce méně významná než dříve, kdy byla považována za samostatně hospodařící jednotku. Dnes se systém sociálních podpor dokáže dobře postarat o člena rodiny, u něhož došlo k narušení oblasti materiální podpory. Rodina je tedy i v této oblasti již zastupitelná společností (Výrost, Slaměník, 1998).

V rodinném systému dochází k rozhodování o využití materiálních a finančních prostředků, investic, výdajů. Rodina zde jedná jako autonomní systém s důrazem na prvky solidarity (Kraus, Poláčková, 2001).

Funkce výchovná

Prostředí rodiny zajišťuje dítěti základní orientaci v okolním světě. Výchovná funkce spočívá v opravdovém zájmu o dítě, v jeho výchově. V celku mu dává vše, co potřebuje k tomu, aby se připravilo na samostatný vstup do společnosti (Výrost, Slaměník, 1998).

Pojem socializace označuje osvojování si norem, zvyků, idejí, hodnot, tradic, jazyka, symbolů a sociálních rolí v dané společnosti. V rámci tohoto procesu získává jedinec dovednosti potřebné pro společný život s dalšími lidmi (Jandourek, 2012).

Jak uvádí ve své publikaci Milan Nakonečný (2009), je socializace procesem začínajícím od novorozeneckého věku v rodině, navazujícím ve škole a v zaměstnání, ovlivněným masmédií, ale i příslušností k různým skupinám pracovním, zájmovým a jiným. Základy vytváří tzv. primární socializace, která se uskutečňuje od raného věku dítěte v rámci jeho výchovy v rodině, která současně funguje jako prostředník vlivu dané kultury. Výchova v rodině má daný cíl – uvést dítě do kulturního prostředí, naučit ho orientaci v daném prostředí plném symbolů a společenských standardů.

Vzájemné působení členů rodiny neboli vzájemná interakce působí jak bezprostředně, tak i v dlouhodobém horizontu. To, co převzeme od rodičů, se na našem chování projevuje při založení rodiny vlastní (Výrost, Slaměník, 1998).

Funkce emocionální

V této oblasti je rodina jedinečná a nezastupitelná. Může to být však i naopak, pokud je rodina disfunkční, je právě emoční oblast pro jedince nejvíce zraňující. Emoční funkce není nijak vázaná věkem, proto rodina poskytuje všem svým členům uspokojení a mnoho potřeb, mezi něž patří mezi jinými potřeba zázemí, důvěrnosti, podpory, přijetí a pomoci, potřeba společných plánů, rituálů, potřeba jistoty apod. (Výrost, Slaměník, 1998).

Řada funkcí již rodině přímo nenáleží. Stále více se prosazující dělba práce a rozvoj sociálních institucí jí je vyvlastnily. V místech, kde hrála rodina nezastupitelnou roli, nastoupily specializované formální organizace. Rodině zůstal konsum, zábava a citové bezpečí, v němž je i nadále nezastupitelná (Možný, 2002).

3.1.3 Genderové role v rodině

Slovo *gender* je anglického původu, kde pod pojmem rod odkazuje na rodinu v celé její šíři. Dnešní společnost jím označuje rozdíly mezi mužem a ženou. Nejde o biologické rozdělení. Chápání mužské a ženské role vyplývá z historické, kulturní a sociální souvislosti. Gender je lidským výtvozem, i když někdy na společnost působí jako řád, jako něco daného, podle kterého naše pohledy na muže a ženy utváří naše chování a postoje, na rozdělení typicky mužských a ženských rolí. Mužské a ženské role v sobě zahrnují určitou nerovnoprávnost mezi pohlavím a předurčenost k daným rolím ve společnosti (Maříková in Čermáková a kol., 2000).

Genderové role jsou utvářeny během celého života člověka. Pohlaví jedince je základním určujícím prvkem, jak bude jedinec utvářen genderově. To, zda se dítě narodí jako muž či žena, do jisté míry předurčuje jeho výchovu. Již při narození jsou dívky brány jako jemné a křehké, chlapi jsou naopak silní. V rámci socializace jsou skrze rozlišení ženského a mužského pohlaví zakořeněny některé stereotypy, které mohou přisuzovat pohlaví určité rysy. Ženské a mužské role jsou utvářeny již od narození dítěte, a to nejen vlivem jeho okolí, ale i výběrem her, knih a hraček (Renzetti, Curran, 2003).

Genderové rozdělení rolí v české společnosti nejvíce zasahuje do dvou oblastí, a to domácnosti a pracovního trhu. Práce v oblasti rodiny je nejvíce připisována ženám a schopnost uplatnit se více kapacitně na trhu práce zase mužům (Křížková in Čermáková a kol., 2002).

Vymezení genderových rolí v rodině se může měnit v průběhu rodinného cyklu. Za jeho první fázi je označováno bezdětné manželství, které se vyznačuje obdobím po sňatku, tedy před narozením dětí. Muži i ženy v dané fázi souhlasí s tím, že do rodinného rozpočtu mohou přispívat oba partneři a že by oba měli mít stejné možnosti věnovat se svým koníčkům. Skutečnost je však taková, že podíl doby strávené domácí prací u muže je pouze poloviční ve srovnání se ženou. Již v první fázi je tedy patrná rozlišnost v postoji a skutečném chování, které je ve vleku genderových stereotypů (Křížková in Čermáková a kol., 2002).

Po narození dětí velká většina rodin přechází na tradiční typ rozdělení rolí. Žena se stává matkou, a tak jí je přisuzována role hospodyně a pečovatelky. Roli pečovatelky však žena považuje za svou. Z mnoha výzkumných šetření je patrné, že matka je pro výchovu dětí

důležitější nežli otec. Ve fázi rodiny s dětmi předškolního věku se účast muže v rodině nijak výrazně nezvyšuje, i když je žena již v zaměstnání (Rašticová, 2011).

Rozdělování rolí v české rodině je stereotypně založeno na genderové konstrukci ženských a mužských vlastností, kompetencí, možností a strategií. V podstatě jde o začlenění ženy do soukromé sféry rodiny a rodinných vztahů a začlenění muže do sféry veřejné, kam spadá vyjednávání a rozhodování. *„Na základě těchto vzorců, které jsou více či méně neustále reprodukovány genderově oddělenou socializací podle pohlaví v české rodině i prostřednictvím vzdělávacího systému, jsou i v rodinách jasně rozděleny odpovědnosti a kompetence jednotlivých členů“* (Křížková in Čermáková a kol., 2002, s. 16). U ženy se předpokládá, že ponese odpovědnost za chod domácnosti a muži je přisouzena odpovědnost za finanční podporu rodiny. Dané genderové rozdělení je však dynamicky pozměňováno na dvou úrovních – v průběhu rodinného cyklu a zásluhou měnící se společnosti, která pozvolna transformuje stereotypní rozdělení mužských a ženských rolí (Křížková in Čermáková a kol., 2002).

3.2 Rodina s předškolním dítětem čerpající rodičovský příspěvek

Jedním ze základních předpokladů vedoucím k založení rodiny je lidská potřeba reprodukce. Rodičovství tak přináší výraznou změnu rodinného cyklu. Důvodem, který vede k tomuto stavu, mohou být předpoklady společnosti, která od ženy očekává porod dítěte (Možný, 2006). Sobotková (2001) uvádí, že rozhodování o rodičovství podléhá psychologickým a sociálním tlakům. Mateřství bylo považováno za přirozenou součást životního plánu. Dříve také bylo běžné mít první dítě až po svatbě. Tyto stereotypy však v moderní společnosti nejsou tak silné jako dřív. Narození dítěte je velkým skokem do neznáma (Možný, 2006).

Po narození je dítě na rodičích plně závislé, zejména pak na matce. Je potřeba mu věnovat veškerou pozornost a péči. Z velké části tyto úkony vykonává žena. Kromě péče o dítě však žena zastává také převážnou část práce v domácnosti. Muži se spíše považují za živitele rodiny, sice se péči o dítě nebrání, ale největší pomoc matce soustředí do období po porodu a následně péči o dítě předávají zpět matce. Důvody takového chování mohou být jakékoli, tradiční rozdělení rolí či pracovní vytíženost (Renzetti, Curran, 2003).

Narození potomka znamená pro rodiny obrovské změny. Ze vztahu rodičů se pozvolna vytráví intimita, veškerá pozornost matky se nyní upírá převážně k dítěti a jeho potřebám. Pomáhá mu vyrovnávat se s neznámem cizího světa i s životními nejistotami. Matka je jeho ochránkyní a průvodcem při všech přijímaných skutečnostech. Raný vztah matky a dítěte bývá velmi intenzivní. V tak těsném vztahu může dojít k ohrožení pocitu otce, který ztrácí na své suverenitě, hlavně tehdy, pokud pro něj péče ženy měla vysokou cenu. Dítě se pro něj stává konkurencí, s níž se velmi těžko smiřuje. Život v rodině se nyní bezvýhradně točí kolem novorozence. Otec se v daném momentě musí smířit s tím, že se dostává na vedlejší kolej manželčina zájmu. Manželství se dostává do jiné dimenze, kterou může narušit přílišná starostlivost a angažovanost příbuzných při péči o dítě. Tato velká snaha pomoci může ohrožovat sebehodnocení matky a harmonii v manželství. S narozením dalšího potomka jsou na ženu kladeny další a další nároky. Péče o děti ji poutá k domovu a znemožňuje pracovat. Danou situaci snášejí hůře ženy s vyšším vzděláním, neboť dochází k přerušení jejich kariéry. Ženy, které žijí v městských sídlištích, se cítí izolovaně. Otec zastává náročnou roli živitele rodiny. Období, ve kterém se daný pár vyskytuje, prochází prvními manželskými krizemi. *„Rodina je v zátěžové situaci, zamilovanost už nemá potřebnou intenzitu, manželský partner začíná být viděn realisticky a jeho povahové slabiny začínají na vztah působit rušivě“* (Matoušek, 1993, s. 62).

3.2.1 Životní úroveň

V současnosti se situace rodin značně potýká s mnoha socioekonomickými překážkami. Mnohé rodiny jsou pod velkým společenským tlakem, čelí vysokým nárokům na výchovu dětí a jejich péči. Tento fakt zapříčiňuje, že nelehké podmínky brzdí bezproblémové fungování rodin a naplňování jejich potřeb. Již při zakládání rodiny jsou její členové vystaveni řadě socioekonomických překážek. Mezi časté a velmi vážné patří zejména finanční nedostupnost bydlení, obtíže se zapojením se na trhu práce a s vybudováním pevného pracovního místa. Ekonomická funkce rodiny je značně ovlivněna reálně existující mezigenerační solidaritou a soudržností uvnitř rodiny. Velká část rodičů a jejich dospělých dětí, které již žijí svůj život, jsou si vzájemně finančně nápomocni, či si vypomáhají bezplatnými službami, a to zejména očitne-li se jeden z nich v sociálně obtížné situaci (Ettlerová a kol., 2006).

Finanční situace rodin s dětmi v ČR se pomalu lepší, avšak s rostoucím počtem dětí dochází k nepříznivému dopadu na příjem domácnosti na hlavu. V české kultuře je míra závislosti na finanční podpoře státu vysoká. Lidé očekávají, že zejména v období péče o malé děti je povinností státu postarat se o rodinu, a to především po finanční stránce. Ne nadarmo je v oblasti rodinné politiky nejvíce podporováno zvýšení dávek spojených s mateřstvím a rodičovstvím (Národní koncepce podpory rodin s dětmi, 2010).

Pro zkoumání vlivu příjmové situace na rodinné chování je potřeba zjistit, jak vypadala příjmová situace nejen v době narození dítěte, ale i v době při rozhodování o narození dítěte. Získání přesné a spolehlivé informace o příjmech zpětně je velmi obtížným úkolem. Je třeba si uvědomit, že příjmy rodiny přinejmenším v prvním období po narození dítěte klesnou (Ettlerová a kol., 2006).

3.2.2 Syndrom vyhoření

Termín syndrom vyhoření, vyprahlosti, vypálení neboli Burn-out byl dříve popisován v souvislosti s profesemi, ve kterých se jedinci střetávali s lidskými strastmi, bolestmi a těžkými osudy. Tento termín se však v současnosti rozšířil i na jiné oblasti lidského života. Objevuje se syndrom vyhoření u manažerů a u žen na *mateřské dovolené*. Pro daný jev je typické vyčerpání z hlediska vyšší náročnosti požadavků na organizmus jedince. Dochází zde ke ztrátě zájmu a potěšení, ztrátě ideálů, energie a k negativnímu sebeocenení (Venglářová, 2011).

Herbert Freudengerg (1974 in Venglářová, 2011), který je považován za zakladatele zkoumání dané problematiky, popisuje syndrom jako mnohočetný zásah do psychosomatické oblasti jedince. Jeho dopady jsou dány osobnostními vlastnostmi. U někoho se dostaví pocity únavy a vyčerpání a u druhého třeba opakované bolesti hlavy, dechová tíseň až po nespavost a depresi.

V rodinném životě vzniká syndrom vyhoření primárně z osobnostních příčin a vlastností dotyčných osob. Dotýká se to především žen, které na sobě nesou břemeno tradičního rozdělení rolí, kde žena drží rodinu pohromadě, stará se o děti a domácnost, aby dobře fungovala. Občas to dochází tak daleko, že si člověk připadá vyprahlý, nedoceněný, vyhořelý (Kallwass, 2007).

„Vyhoření není totéž co stres. Dochází k němu v důsledku chronického stresu. Stresové faktory coby spouštěče tedy hrají při vzniku burnout syndromu zásadní roli“ (Stock, 2010, s. 15).

Hlavní příznaky syndromu vyhoření

Mezi hlavní symptomy vyhoření řadíme vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti. Pro *vyčerpání* je typické, že je postižený emočně i fyzicky vysílený. Emoční stránka vysílení je charakteristická sklíčeností, bezmocností, beznadějí, ztrátou sebeovládání, pocity strachu, prázdnoty a osamocení. Fyzická struktura vyčerpání je založena na nedostatku energie. Objevuje se chronická únava, náchylnost k infekčním onemocněním, poruchy spánku, paměti a soustředění. Odcizení je typické ztrátou idealismu, cílevědomosti a zájmu. Mění se zde postoj ke svému okolí. Snížená produktivita a ztráta důvěry ve vlastní schopnosti jsou vyvozeny z příznaku poklesu výkonnosti (Stock, 2010).

Vyhořelá na všech frontách, tak by se dal popsat pocit vyhořelé ženy. Od stavu naprostého vyčerpání dochází k lhostejnosti, k určitému znecitlivění emocionální stránky, kdy necítí radosti ani strasti tak intenzivně jako dříve. Žena se tak stahuje do ústraní. Obtížné jí připadají i setkání se svými přáteli, tak s nimi částečně či kompletně přerušuje kontakty. Začínají se objevovat první náznaky snížení výkonnosti a první negativní důsledky (Kallwass, 2007).

Jak se chránit před syndromem vyhoření

Aby se člověk dokázal bránit vyhoření a posiloval svou resilienci neboli odolnost, měl by nejdříve identifikovat svůj problém. Zjistit, jak na tom je a co by pro daný problém mohl vykonat on sám. Je dobré si přiznat, že je toho na člověka moc, uvědomit si své slabiny. Po zmapování aktuálního stavu je zapotřebí zjistit, jaký je rozdíl mezi výdejem a příjmem energie, která je v daném stavu v nerovnováze. Zásadní je umět rozlišit, co nám energii ubírá a co naopak dodává. Z takovéto analýzy by si jedinec měl vytvořit časový plán a určit cíle, které by podle něj měl splňovat. Při sestavování časového plánu a správného formulování cílů se musí konat s pozitivním nadhledem, vyhnout se negativním srovnáním a dbát na to, aby veškerá jednání směřovala k určitému cíli a nepohybovala se od něčeho nikam. Zdárným pomocníkem v boji s tímto problémem jsou relaxace a cvičení. Relaxační

metody mají blahodárný vliv na lidské zdraví, toto tvrzení potvrzuje nepřeborné množství důkazů. Relaxační metody a cvičení se musejí provádět pravidelně, teprve po té se u jedince trpícího syndromem vyhoření dostavují blahodárné účinky. Mezi ně můžeme zařadit duševní svěžest, klid, vyrovnanost, snížení svalového napětí, snížení dechové frekvence a mnoho dalších. Fyzická aktivita formou pravidelného vytrvalostního cvičení přináší s sebou snížení pocitu napětí a stresových stavů, úbytek úzkostných a depresivních stavů, zvýšení schopnosti koncentrace a mnoho dalších indikátorů, které jsou způsobeny působením endorfinů, tzv. „*hormonů štěstí*“, které se začnou vylučovat při zvýšené tělesné zátěži. Dále změny nastávají také vlivem neurotransmitterů, neboli látek, které řídí mozkovou činnost. Při dodržování veškerých vytyčených cílů nastává změna postoje a neustálá snaha o vyváženost však přináší určité překážky, jimž je třeba se naučit čelit. Velmi důležitou roli při vypořádání se s tak vážným stavem hraje sociální opora. Kvalitní sociální vazby pomáhají snižovat a vyrovnávat příznaky vyhoření. Z daných důvodů by se postižený jedinec neměl stranit svého okolí a měl by o svém problému otevřeně hovořit. V neposlední řadě je důležitá kontrola veškerých činností a uvědomování si pokroků, neboť každá změna k lepšímu se počítá (Stock, 2010).

3.2.3 Sociální opora

Sociální oporou obecně rozumíme pomoc, kterou nabízí druzí lidé člověku, který se dostal do zátěžové situace. Je chápána jako důležitý moment v procesu zvládnání životních těžkostí, zvláště pak při onemocnění jedince, při hlubokém zklamání či při stresovém vyčerpání. Sociální opora zde funguje jako takový tlumič nárazů a snaží se osobě v nelehké situaci podat pomocnou ruku a danou situaci určitým způsobem ulehčit (Křivohlavý, 2003).

Sociální opora je také známkou existence dobrých vztahů s lidmi, se kterými se jedinec setkává v rodině, v práci, v okruhu přátel a známých. Jedinec může skrze sociální oporu poskytovat emocionální, informační nebo materiální pomoc (Jandourek, 2012).

Sociální oporu matce poskytují především lidé z jejího blízkého okolí, jako je partner, rodina a přátelé. Ve své podstatě jde o to, aby v okolí matky byl vždy někdo, kdo ji vyslechne, dá jí najevo své porozumění, lásku a v případě potřeby jí podá pomocnou ruku. Sociální opora pomáhá matce při zvládnání negativních důsledků stresu, který prožívá

v návaznosti na její každodenní vyčerpávající povinnosti. Soudržnost a harmonie rodiny je zejména pro ženy velice důležitá. S jakoukoli nesrovnalostí v této oblasti se může pojít výskyt příznaků psychické vyhaslosti (Kallwass, 2007).

3.3 Oblast práce

3.3.1 Význam práce v životě člověka

Práce má v naší moderní kultuře velmi významnou úlohu. Zaměstnání se pro člověka stalo základním útočištěm, od kterého se odvíjí jeho postavení ve společnosti, jeho status, kontakty, známosti a především cíle. Potřeba práce je pro člověka ničím nezastupitelná. Pokud mluvíme o práci, myslíme tím práci placenou. Jsme okolím posuzováni především podle toho, jaké máme schopnosti a jaké vykonáváme povolání. Pro správnou výchovu našich dětí je nezbytné, aby viděli své rodiče pracovat a utvářely se u nich základní hodnoty (Bolla-Mládková, 2001).

Význam práce pro člověka spočívá v tom, že se stává jakýmsi pohonem při společenském vzestupu. Její ztráta se neodrazí pouze na dosavadním statusu, ale i na stavech budoucích. Významně podmiňuje důstojnost lidské existence, sebeúctu člověka. Práce není důležitá jen z pohledu materiálního, dává mu také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Je také součástí navazování kontaktů s lidmi a vytváření přátelství. Tyto pracovní vztahy pak tvoří identitu člověka. Práce je také určujícím orgánem časové struktury dne, neboť lidé jí věnují alespoň třetinu, někdy více, času ze svého dne. Pracovní záležitosti někdy zasahují i do rodinného života. Na volný čas, pak jedinci nahlíží, jako na relaxaci a regeneraci po pracovním vytížení (Buchtová, 2002).

Giddens (1999) ve své publikaci uvádí výčet níže uvedených činitelů práce, které mají významný vliv na psychologický stav člověka a každodennost jeho žití.

- Díky zaměstnání získává člověk mzdu, tedy *peníze*, které mu slouží k obživě. V případě ztráty práce dochází k obavám z každodenních problémů a nesplnění závazků.
- Práce je základnou pro osvojení a užívání si dovedností a schopností člověka. Vkládá do ní určitou *míru aktivity* a energie. Bez zaměstnání ztrácí jedinec možnost svého uplatnění.

- Zaměstnání představuje změnu prostředí. Představuje nové činnosti a prostředí odlišující se od domácích.
- Jedinec, který je zaměstnán, má organizovaný den dle rytmu práce. Má časovou strukturu celého dne.
- Sociální kontakty si jedinec vytváří v zaměstnání. Přinášejí s sebou přátelství a možnosti podílet se na společenských aktivitách. Při ztrátě práce se sociální síť jedince zúží.
- Zaměstnání přináší jedinci osobní identitu, sebeúctu (Giddens, 1999).

Práce je součástí všech sfér života jedince, v němž se období vzdělávání stává přípravou na budoucí zaměstnání. Práce udává začátek a konec ekonomické aktivity.

3.3.2 Trh práce z hlediska genderu

Práce byla odjakživa zdrojem zajištění obživy a bydlení jak pro jednotlivce, tak pro celou rodinu. Původní výroba byla převážně domácího původu, přičemž se na ní podílela celá rodina, díky čemuž docházelo k dělbě práce. I když se práce doma stává zase populární, bývá situována spíše mimo domov. V moderní společnosti je druhů práce mnoho, ale je odlišně ohodnocena. Gendrová dělba práce znamená, že žena a muž vykonávají jinou práci, která je jinak důležitá. Práce mužů se často považuje za důležitější, než práce žen (Pavlík, 2005 in Smetáčková, Vlková, 2005).

Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě trvajícím jevem. Segregace určuje genderovou dělbu placené práce a na to vázaný důsledek rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, v rámci nichž jsou více uplatněni muži nebo více uplatněny ženy, a na pracovní integrované pozice, kde je podíl zaměstnaných žen a mužů přibližně vyrovnaný. Genderová segregace práce je součástí gendrového rozdělení struktury naší společnosti (Křížková, Sloboda, 2009).

Přes veškeré úsilí vedoucímu k vyrovnání podmínek na trhu práce existuje dle genderu vertikální a horizontální segmentace. Liší se od sebe podle pracovních podmínek, možností vzestupu kariéry a také získaných odměn (Kuchařová, Zamykalová, 2002).

„Horizontální genderová segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních (profesích) a také v odvětvích národního

hospodářství. (...) Vertikální genderová segmentace na pracovním trhu pak znamená nižší tarifní zařazení žen než mužů v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích“ (OECD, 2002 in Bartáková, 2009 s. 118). S vertikální genderovou segmentací je dle OECD (2002) spojován termín „skleněný strop“, který vyjadřuje vliv kulturně a sociálně předem daných rolí mužů a žen, které nedovolují v kariérním postupu ženám (Valentová, 2006 in Sirovátka et al., 2006).

Genderová teorie segregace pracovního trhu považuje za prvotní příčinu segregace žen v zaměstnání jejich diskriminaci. Politika rovných příležitostí je pak považována za jednu z vhodných intervencí. Stejně tak i afirmativní akce a zvyšování povědomí široké veřejnosti o genderových stereotypch a předsudcích (OECD, 2002 in Bartáková, 2009).

Úroveň pracovních podmínek mužů a žen na českém pracovním trhu není v rovnováze. Ani po vstupu do EU nedochází k dodržování rovných příležitostí při vstupu, ani při zacházení v zaměstnání. Český trh práce je charakteristický silnou segregací oborů dle genderu. Dokonce podíl žen na vedoucích a řídicích pozicích je oproti podílu mužů celkově poloviční. Tyto nerovnosti se však nejvýrazněji projevují v příjmových rozdílech, které se pohybují v rozmezí 30–50 %, a to i v případě stejných klasifikačních pozic. Ženy jsou na českém trhu považovány za nejistou a neperspektivní sílu, zvláště pak má-li žena děti. Danou situaci řeší ženy často tím, že slevují ze svých požadavků na pracovní pozici a ochotně pracují i za mnohem menší mzdu než muži (Křížková in Čermáková a kol., 2002).

V ČR bývají ženy častěji ohroženy nezaměstnaností než muži. Jsou řazeny do jedné z rizikových skupin dlouhodobě nezaměstnaných. Faktorů ovlivňujících jejich nezačlenění do pracovního procesu je spousta. S větší mírou jsou u nás vytvářena pracovní místa pro mužskou část populace. Zaměstnavatelé se tak nemusejí vyrovnávat s problémy ohledně častých absencí z důvodu péče o děti. Rodičovství je při hledání nového zaměstnání v moderní společnosti považováno za negativum, a proto je ochota zaměstnavatelů na velice nízké úrovni. Jedním z problémů je i fakt, že se společnost potýká s nedostatkem pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou. Pro ženy znevýhodněné péčí o malé děti by takováto forma pracovního úvazku mohla být možností, jak skloubit práci a péči o dítě. Předkládaný problém by snad mohla vyřešit úprava legislativy, či větší podpora žen zaměstnavateli a státem (Sirovátka, Mareš, 2003).

Srovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR je uvedeno v následující tabulce.

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti

Pracovní síla	Míra nezaměstnanosti v % pro období					Přir.(úbyt.) v % bodech 3. čtvrtletí 2013/	
	3. čtvrtletí 2012	4. čtvrtletí 2012	1. čtvrtletí 2013	2. čtvrtletí 2013	3. čtvrtletí 2013	3. čtvrtletí 2012	2. čtvrtletí 2013
ČR celkem	7	7,2	7,4	6,7	6,9	-0,1	0,2
Muži	5,9	6,1	6,6	5,6	5,8	-0,1	0,2
Ženy	8,4	8,5	8,5	8,1	8,4	0	0,3

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice dosahovala na konci třetího čtvrtletí roku 2013 6,9 %. Míra nezaměstnanosti mužů byla v daném období 5,8 % a žen 8,4 %. Je tedy patrné, že nezaměstnanost žen značně přesahuje nezaměstnanost mužů (ČSÚ, 2013).

3.3.3 Možnosti zaměstnání v průběhu rodičovské dovolené

V průběhu rodičovské dovolené má rodič možnost neomezeně si přivydělávat pracovní činností. Dokonce je i v jeho kompetenci ukončení rodičovské dovolené a návrat do zaměstnání, aniž by mu hrozilo odebrání rodičovského příspěvku. Podmínkou pro to je zajištění celodenní péče o dítě jinou zletilou osobou (Wichterlová, Fialová, 2010).

Průzkum se zaměřením na flexibilní přivýdělnky ve skupině matek na mateřské a rodičovské dovolené, který pro Gender Studies roku 2009 provedla společnost Ipsos Tambor, dospěl k výsledku 63 % projevení zájmu matek pracovat během rodičovské dovolené. Největší zájem u sledované skupiny byl projeven o brigády (44 %), posléze o poloviční pracovní úvazky (43 %) a dále o méně než poloviční úvazky (24 %). V průběhu rodičovské dovolené je velký zájem projevován o práci vykonávanou z domova či o práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři. Průzkum dále uvádí, že velká většina matek ze zkoumaného vzorku by přivítala možnost být během rodičovské dovolené ve spojení se zaměstnavatelem. Nerady by ztratily kontakt s pracovním trhem a firmou, kde byly před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnány. V jejich zájmu je nejen směřování a další rozvoj firmy, ale i kontakt s ní, jenž jim nadále dodává pocit sociální vazby, která je nezbytnou pro udržení jejich sebevědomí a pocitu vlastní hodnoty někam patřit, být součástí společenského dění (Gender Studies, o. p. s., 2012).

3.3.4 Návrat k původnímu zaměstnání po rodičovské dovolené

V České republice je rodičům garantována možnost vrátit se do zaměstnání během tří let. Vrací-li se zaměstnankyně, či zaměstnanec po mateřské a rodičovské dovolené zpět do zaměstnání má nárok na to, aby jí/mu byla přidělena práce v rozsahu odpovídajícímu její/jeho pracovní smlouvě. Zároveň nesmí zaměstnavatel nutit zaměstnankyni/ce ke změně pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou na smlouvu s určitou dobou pracovního závazku. Ke změně délky pracovního poměru, stejně jako ke změně rozsahu pracovní náplně je zapotřebí souhlasu obou stran jak zaměstnavatele, tak i zaměstnankyně/ce (Wichterlová, Fialová, 2010).

Dle zjištění Kuchařové (2006 in Bartáková, 2009) se pouze 25 % žen po ukončení rodičovské dovolené vrací zpět ke svému stávajícímu zaměstnavateli, kde očekávají stabilitu zaměstnání. Dalších 12 % žen se domlouvá se svým zaměstnavatelem na pozdějším nástupu do zaměstnání.

Rodič je v průběhu rodičovské dovolené chráněn zákonem proti udělení pracovní výpovědi. Tato skutečnost se však nevztahuje na situaci, kdy se zaměstnavatel nebo část firmy ruší či přemísťuje. Držení pracovního místa je samozřejmostí v případě pracovního úvazku na dobu neurčitou, což však začíná být v nynější době spíše výjimka. V případě, že má zaměstnankyně či zaměstnanec sjednanou pracovní smlouvu na dobu určitou, končí jeho pracovní poměr sjednaným dnem, a to i v případě ochranné lhůty, kdy je na rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé se snaží o úvazky na doby určité s případným prodloužením. Autoři Kroupa a Hála (2000 in Hašková, Linková, 2002) uvádějí, že některé podniky si i rozdělují zaměstnance na „kmenové“, se kterými byl pracovní poměr uzavřen již v minulosti na dobu neurčitou, a zaměstnance „operativní“ pracující na dobu určitou. „Kmenoví“ zaměstnanci se vyznačují vyššími výhodami a pracovní jistotou než zaměstnanci „operativní“, kteří spíše slouží k vyrovnávání výkyvů v objemu práce zaměstnavatele (Hašková, Linková in Čermáková a kol., 2002).

3.3.5 Návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené

Model přerušování pracovní kariéry z důvodu péče o děti se zdá být v ČR poměrně univerzální. Rodičovská dovolená je nejčastěji využívána u každého dítěte v plném rozsahu, tedy do 3 let jeho věku a asi 30 % žen zůstává s dítětem doma dokonce déle.

Typické jsou tedy pracovní kariéry žen (mužů) s relativně dlouhými přestávkami 3 až 4 let na jedno dítě. V případě vyššího počtu dětí za sebou není výjimkou být mimo trh práce 5 až 6 let. Jen 1 až 2 % žen zůstává doma minimální dobu, zhruba do půl roku dítěte. Ve většině případů jsou to ženy s vysokou kvalifikací (Křížková, 2005 in Bartáková, 2009). Po přerušení pracovní kariéry většina žen nastupuje na plný pracovní úvazek. Zkráceného úvazku přechodně využívá přibližně 20 % žen. Ženy, které nenaváží na další rodičovskou dovolenou, se mohou setkat s řadou ojedinělých problémů. McDonald (1997 in Bartáková, 2009) uvádí, že se jedná o takzvané nepřímé náklady založení rodiny, o kterých se mluví v souvislosti s výstupem z pracovního trhu. Zahrnují především ztrátu příjmu, ztrátu osobní autonomie, závislost na finančním příjmu partnera, ztrátu sociálních sítí a sebevědomí či regresi ve znalostech a kvalifikaci. Relativně dlouhá doba přerušení pracovní kariéry z důvodu péče o malé dítě po jeho narození je obecně známým specifickým pro chování matek v ČR. Tím se odlišují od většiny vyspělých zemí (Bartáková, 2009).

Sehnat nové pracovní místo je v současné době velmi problematické, zvláště pak pro ženy po ukončené rodičovské dovolené. Jedná se především o regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti. Nelze však vyloučit i nádechy diskriminace, ke které dochází při pohovorech na některá pracovní místa. Otázky jsou často nemístné a mají diskriminační podtext. Jedná se o otázky typu plánovaného počtu dětí, současný počet dětí a jejich věk, zdravotní stav prarodičů v případě potřeby hlídání dětí (Wichterlová, Fialová, 2010).

Uvažování rodin při návratu na trh práce a následnou péči o děti značně ovlivňuje sociální politika státu a její opatření.

3.4 Rodinná politika v České republice

3.4.1 Rodinná politika v ČR

Počátky formování rodinné politiky se datují na začátek 50. let 20. stol. tehdejšího Československa. Dobový vládní systém spojoval rodinnou politiku se svými sociálními cíli. Byla orientována na postavení ženy a jejího ekonomického zrovnoprávnění. Rodina byla v té době postavena do role pasivního příjemce státních rozhodnutí. Rodinná politika se v 50. letech zaměřovala na rozvoj přímé i nepřímé podpory rodin ze strany státu. Byla zde snaha potlačit ekonomické funkce rodiny, na kterou navazovalo podlamování výchovné a sociální funkce rodiny, tudíž se jejich plnění přesouvalo na školní zařízení

a jiné instituce. Opatření tehdejší rodinné politiky se prováděla v rámci soustavy společenské pomoci rodinám s dětmi. Existoval soubor opatření, který největší část peněžních dávek pojímal jako dávky nemocenského pojištění a který byl limitován absolutními částkami. To vše zapříčinilo, že při chybějících valorizačních mechanismech postupně docházelo ke ztrátě reálného obsahu poskytovaných peněžních dávek. Pomoc rodinám s dětmi, tedy v daném období před transformací, byla tvořena prvky přímé i nepřímé finanční pomoci, různými službami a někdy také naturální pomocí (Krebs a kol., 2007).

Systémovým změnám 90. let, které vešly v platnost v roce 1995 schválením zákona č.117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, předcházelo pětileté období transformace ekonomiky, která samozřejmě zasáhla i do rodinné politiky. V přijaté koncepci rodinné politiky byla přenesena rozhodující odpovědnost na rodinu. Základní systém byl ponechán v kombinaci adresných a plošných dávek. Zároveň byl přehodnocen systém pojetí a poskytování sociálních dávek. Dále byly identifikovány nové sociální situace a jejich řešení a část dávek byla přesunuta ze systému nemocenského pojištění a sociální pomoci do systému státní sociální podpory. Úroveň životního minima se stala základním činitelem stanovení některých významných dávek a výše většiny dávek je odvozována od diferencovaného násobku životního minima v závislosti na předmětu dávky (Potůček, 1995).

Na závěr lze říci, že v období před transformací byla rodinná politika unifikována, byla monopolně uplatňovaná státem, kde výše státních dávek nerespektovala opravdovou úroveň životních nákladů. V roce 1995 byla uvedena v platnost nová koncepce přímé podpory rodin, která byla realizována dle zákona o státní sociální podpoře. Nepřímá podpora rodiny se uskutečňuje systémem odčitatelných položek daně z příjmu fyzických osob, ve kterém však není přípustné realizovat sociální transfery (Krebs a kol., 2007).

Rodinná politika představuje rámec opatření a různých aktivit, kterými chce docílit podpory a ochrany rodin. Vychází z přesvědčení, že péče o děti není jen prioritou rodičů samotných, ale celé společnosti, pro kterou je rodina základní jednotkou prosperity. I přes různorodá zpochybnění zůstává rodina stále základní buňkou sociálního života. Rodinná politika částečně ovlivňuje vnitřní i vnější podmínky vzniku, existence a konce rodin,

přičemž má vliv na postavení jejich členů v širším právním, ekonomickém, sociálním a kulturním rámci (Potůček, 1995).

Součástí rodinné politiky je právní regulace vztahů mezi rodinnými příslušníky. Stát jistou měrou pocítuje odpovědnost za úpravu vztahů mezi partnery a za ochranu práv dětí v rodině. Jeho jednání je ukotveno v zákoně o rodině č. 94/1963 Sb. Vytváří příznivé hospodářské a sociální podmínky pro život rodin a výchovu jejich potomků. Používá k tomu nástroje různých finančních podpor, dále služeb, které jsou buď přímo, nebo zprostředkovaně poskytovány (Potůček, 1995).

Státní *rodinná politika* zahrnuje souhrn nástrojů vytvářejících systémové podmínky, které nabízí pro sladování rodinných a pracovních povinností. Nástroje především slouží k zajišťování možností výdělečné aktivity rodičů dětí vyžadujících celodenní dohled dospělé osoby, možnost přizpůsobovat zaměstnání měnícím se potřebám rodiny jednotlivce a možnost přerušit výdělečné aktivity z důvodu péče o malé děti včetně návratu na trh práce podle potřeb a zájmů rodičů. Zahrnuje i finanční podporu rodin v životních fázích a situacích, kdy rodiče preferují péči o rodinu. Jejich pracovní příjmy se tak z tohoto důvodu stávají nedostatečnými (Ettlerová a kol., 2006).

Národní koncepce podpory rodin s dětmi z roku 2010 uvádí **základní cíl rodinné politiky**:

„Pro vznik a stabilní fungování rodin:

- *vytvořit všestranné příznivější společenské klima a podmínky,*
- *odstraňovat bariéry a společenské tlaky, kterým jsou rodiny vystaveny a které ohrožují jejich funkčnost,*
- *podporovat a posilovat vědomí a význam rodinných hodnot ve společnosti a přijímat všechna potřebná politická opatření“* (Národní koncepce podpory rodin s dětmi, 2010, str. 5).

3.4.2 Státní sociální podpora rodin s nezaopatřenými dětmi

Systém státní sociální podpory je vymezen zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. V současnosti se státní sociální podpora poskytuje hlavně formou přímé a nepřímé finanční podpory, službami a naturální pomocí. Formou **přímé finanční podpory** se poskytují dávky, které jsou rozděleny podle závislosti na příjmu rodiny. V případě závislosti na příjmu rodiny jsou občanům poskytovány *přídavek na dítě, příspěvek*

na bydlení a porodné. Dávky, které se poskytují bez ohledu na příjem rodiny, jsou *rodičovský příspěvek a pohřebné* (MPSV, 2013).

Přídavek na dítě patří mezi základní a dlouhodobě vyplácenou dávku sociální podpory, která je poskytována rodinám s dětmi. Pomáhá pokrýt náklady spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Nárok na něj má nezaopatřené dítě žijící v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4 násobek částky životního minima rodiny za předchozí kalendářní rok. Výše přídavku je vyplácena v měsíčních intervalech a jeho výši určuje věk nezaopatřeného dítěte. Do 6 let věku dítěte je přídavek 500 Kč, od 6 do 15 let je ve výši 610 Kč a od 15 do 26 činí 700 Kč (Zákon č.117/1995 Sb.).

Dávkou příspěvek na bydlení stát přispívá rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy na náklady spojené s bydlením. Nárok má pouze ten, kdo je trvale přihlášen k pobytu určeného bytu. Dále musí splňovat podmínku, že 30 % příjem rodiny nesmí stačit k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň 30 % těchto příjmů musí být nižší než zákonem stanovené normativní náklady (Zákon č.117/1995 Sb.).

Porodné je dávka, která se jednorázově vyplácí rodinám s nízkými příjmy a souvisí s narozením prvního dítěte. Nárok na danou dávku je vázán stanovenou hranicí příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte musí být nižší nežli 2,4 násobek životního minima rodiny. Výše porodného je stanovena částkou 13 000 Kč na první narozené dítě, přičemž je tato dávka vyplácena jednorázově. Narodí-li se při prvním porodu více živě narozených dětí, činí výše porodného 19 500 Kč (Zákon č.117/1995 Sb.).

Rodičovský příspěvek je dávka sociální podpory, na kterou má nárok rodič, který osobně řádně a celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, a to po celý kalendářní měsíc. Výše částky, kterou může maximálně vyčerpat, činí 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Podrobněji si tuto dávku probereme v kapitole 3.4.4 (Zákon č.117/1995 Sb.).

Nárok na pohřebné má osoba, která uspořádala pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte. Výše pohřebného je pevně stanovena na 5000 Kč a je vyplácena za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí nahlášen trvalý pobyt v ČR (MPSV, 2013).

Životní minimum, které upravuje zákon č. 110/2006 Sb. o životním a existenčním minimu, je subjektem, který určuje případný nárok a výši některé z dávek, včetně určení hranice

příjmů jedince či rodiny. Podpora rodin je také sledována z hlediska příjmů a sociální situace. V případě velkého vlivu sociálních situací je rodině poskytováno více a vyšších dávek. Dávky jsou prozatím vypláceny pomocí karet sociálního systému, tzv. S-karty, a to převodem na platební účet příjemce, v hotovosti nebo přímým použitím karty při nákupu zboží a služeb v obchodě. O poskytnutí dávky se musí žádat pomocí tiskopisů předepsaných MPSV na úřadu práce České republiky, který žádosti vyřizuje (MPSV, 2013).

Nepřímá finanční podpora rodin se uskutečňuje prostřednictvím daňových opatření. Mezi ně patří *daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti a odpočet na manžela či manželku* (MPSV, 2013).

Daňové zvýhodnění na dítě je poskytováno poplatníkovi v případě, že dítě, na které chce poplatník zvýhodnění uplatnit, s ním žije ve společné domácnosti. Zvýhodnění má formu slevy na dani, formu daňového bonusu, popřípadě může jít o jejich kombinaci (MPSV, 2013).

Odpočet na manžela/ku je poskytován poplatníkovi, který s dotyčným/nou žije ve společné domácnosti, a to v případě, že nemá vlastní příjmy vyšší než 68 000 Kč za kalendářní rok. Slevu na dani na vyživovaného/nou manžela/ku lze uplatnit ve výši 24 840 Kč ročně (MPSV, 2013).

3.4.3 Mateřská dovolená a peněžité pomoc v mateřství

Téměř všechny vyspělé státy poskytují ženám určitá práva spojená s obdobím těhotenství a porodu. Jde o právo na udržení zaměstnání a o finanční transfery spojené s touto událostí. Některé země rozšířily tato práva i na otce. V ČR patří *mateřská dovolená* mezi jednu z nejdelších v Evropě. Za normálních okolností ji lze čerpat 28 týdnů a žena na ni nastupuje zpravidla počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však na počátku osmého týdne před tímto dnem. Zároveň je poskytována tzv. *peněžité pomoc v mateřství*, která je upravena zákonem č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění ve znění pozdějších právních předpisů, který nabyl účinnosti 1. ledna 2009. Tato dávka je vyplácena z nemocenského pojištění oprávněné osobě. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství však nemají všichni, ale pouze ti jedinci, kteří splňují zákonem stanovené podmínky, které

musejí být splněny ke dni, jímž vzniká nárok na tuto dávku a kdy začíná podpůrná doba (Zákon č. 187/2006 Sb.).

Pro oprávnění k této dávce, tedy *zákonnými podmínkami* vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství, je třeba prokázat alespoň 270 dní účasti na nemocenském pojištění v průběhu posledních dvou let před dnem, od kterého je dávka přiznávána. A rovněž účast na nemocenském pojištění v den, od kterého je dávka přiznávána, nebo v trvání ochranné lhůty (Zákon č. 187/2006 Sb.).

Aby vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je tedy nezbytné, aby daná osoba byla zaměstnána. Jedinec, který je nezaměstnaný, nemá nárok na mateřskou dovolenou ani na peněžitou pomoc v mateřství, a to ani v případě evidence na úřadu práce. I studenti a studentky jsou od roku 2012 řazeni do kategorie nemocensky nepojištěných osob, nemají tudíž nárok na pobírání peněžité pomoci v mateřství. Rodiči, kterému nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, bude od narození dítěte náležet rodičovský příspěvek. Délku čerpání rodičovského příspěvku však nebude moci určit sama tato osoba. Výjimkou, kdy i nezaměstnanému jedinci vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je situace, kdy se tento jedinec ocitne v ochranné lhůtě. Maximální výše ochranné lhůty je 180 kalendářních dní (Štěpánková in Wichterlová, Fialová, 2010).

V případě zapojení otců do péče o nejmenší děti se mohou rodiče od počátku roku 2009 v péči o nově narozené dítě vystřídat, počínaje sedmým týdnem jeho života. Až do konce roku 2008 mohl otec dítěte v ČR na mateřskou dovolenou nastoupit v případě matčiny smrti, nebo v případě vážných důvodů zdravotního charakteru u matky, kdy nebyla schopna o dítě sama pečovat (Bartáková, 2009). Od roku 2012 však bylo uvedeno v platnost, že o peněžitou pomoc v mateřství může požádat i muž zaměstnanec. Rodina tak v případě nezaměstnanosti matky nemusí o finanční příspěvek přijít, mohou jej čerpat otcové od sedmého týdne po narození dítěte. Vzniká tak situace, kdy matka pobírá PPM na základě výše partnerova platu. Logicky z toho vypívá, že dávku nemohou čerpat oba rodiče. Někdy však bývá finančně zajímavější čerpat PPM z nemocenského pojištění otce. Uvedená změna roku 2012 napomohla hladšímu průběhu střídání péče o dítě. Před rokem 2009 nemohl otec dle zákona PPM čerpat. Muž mohl čerpat pouze pevně daný rodičovský příspěvek a nárok na PPM tak zanikl (Skálová, 2012).

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ je zjišťován z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou (Zákon č. 187/2006 Sb.).

3.4.4 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Podle právní úpravy platné od 1. 12. 2012 má na rodičovský příspěvek nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc poskytuje celodenní osobní péči nejmladšímu dítěti v rodině a má trvalý pobyt i bydliště na území České republiky. Nárok na příspěvek má do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč a to nejdéle do 4 let věku dítěte, na které příspěvek pobírá. Rozhodující pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je výše denního vyměřovacího základu. Pokud lze alespoň jednomu z rodičů stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % třiceti násobku denního vyměřovacího základu, může si rodič volit výši i délku pobírání rodičovského příspěvku a to od částky 7600 Kč až do částky 11500 Kč měsíčně za toho předpokladu, že zvolená výše rodičovského příspěvku nemůže překročit 70 % třiceti násobku denního vyměřovacího základu. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit jedenkrát za tři měsíce, a to i v případě změny oprávněné osoby. Při možnosti stanovení denního vyměřovacího základu u obou rodičů se pak vychází z toho, který je vyšší. V případě, že ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, bude rodičovský příspěvek pevně stanoven měsíčními částkami 7 600 Kč do konce 9. měsíce a následně ve výši 3800 Kč do 4 let věku dítěte (Zákon č.117/1995 Sb.).

Životní situaci rodiny může rodič pobírající rodičovský příspěvek zlepšovat výdělečnou činností. Příjmy rodiče nejsou nijak pod dohledem. V náležitostech zkoumání není ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (MPSV, 2013).

Rodičovský příspěvek mohou nově čerpat rodiče i v případě, umístí-li dítě od 2 let do zařízení péče o dítě. Dále mohou rodiče dětí mladších 2 let ukládat své dítě na 46 hodin měsíčně do zařízení péče pro děti, aniž by přišli o rodičovský příspěvek. Dané změny jsou vstřícným krokem pro rodiny (MPSV, 2013). Tyto výhodné podmínky jsou však limitovány počty přijatých dvouletých dětí do předškolních zařízení. Existuje zde malá pravděpodobnost, že budou přijaty z důvodu malých kapacit těchto ústavů (Gender Studies, o.p.s., 2012).

Tabulka č. 2: Přehled pobírání rodičovského příspěvku v ČR

ČR v letech	Rodičovský příspěvek	
	Počet vyplacené dávky	Hodnota vyplacené dávky v tis. Kč
2010	4 044 670	27 721 995
2011	3 890 251	25 705 949
2012	3 700 352	25 031 657

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ

V roce 2010 byl rodičovský příspěvek na jednoho člověka pobírajícího danou dávku v průměru 6 854 Kč, v roce 2011 byl 6 608 Kč a v roce 2012 byl 6 765 Kč (ČSÚ, 2013).

3.4.5 Služby péče o předškolní děti

Jesle a mateřské školy

Sociální zařízení péče o děti v minulosti patřila k masivně propagovaným a jejich výstavba neustále rostla, především ve spojitosti se zařazením dětí narozených v období československého baby-boomu. V 90. letech minulého století byl však zaznamenán značný úbytek v počtu jeslí a mateřských škol. Na nulovou hranici se také dostal provoz podnikových dětských zařízení. Na početním poklesu mateřských škol se podepsal hlavně propad porodnosti. V případě jeslí pak výrazně zapůsobila jejich nižší užitelnost z hlediska vysoké nemocnosti dětí takto zaopatřených. U dětských zařízení tak došlo ke značné diferenciaci, co se týče jejich poskytovatelů i nabízených služeb (Hašková, Linková in Čermáková a kol., 2002).

Jesle zajišťující péči o děti do 3 let byly součástí center sociálních služeb či přímo zdravotnických zařízení obcí. Spadaly do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR. Nyní však byly překvalifikovány a mají fungovat jako vázané živnosti, v rámci změn provedených v zákonu o zdravotních službách a jejich poskytování. Nastanuvší situaci lze pokládat za zcela nedořešenou a svědčí o nekonceptním pojetí rodinné politiky. Chybějící kvalitní zařízení péče o děti mladších 3 let komplikují rodičům možnost rychlého návratu na trh práce a zlepšení jejich ekonomické situace. Měsíční náklady v jeslích na jedno dítě jsou nejméně 2 000 Kč v obecních jeslích, přičemž v těch soukromých může cena přesáhnout i 15 000 Kč za měsíc. Výše cen je dána mimo jiné vysokými nároky na provoz a hygienické předpisy (Gender Studies, o.p.s., 2012).

Mateřské školy rozvíjí osobnost dítěte, jeho základní sociální dovednosti, podílí se na jeho globálním rozvoji a připravují jej na další vzdělávání. Svou existencí spadají do kompetence MŠMT a jejich chod je financován ze tří zdrojů, tedy z MŠMT, jednotlivých obcí a od rodičů dětí. Měsíční poplatek za jedno dítě ve veřejných školkách činí zhruba 500-1 000 Kč bez stravného. Soukromé školky bývají poněkud dražší. Výši poplatku ovlivňuje typ školky, geografické poloha a četnost návštěv dítěte, částka se pohybuje od 3 000 Kč výše. Každoročně se mateřské školy potýkají s nedostatkem volných míst pro děti. V posledních letech chybí zhruba 30 000 míst (Gender Studies, o.p.s., 2012).

Tento nastavený standard by mohla změnit jen radikální změna zákonů týkající se školek a jeslí. Rozložení finanční zátěže rozumnějším způsobem a podpora firemních školek by mohly přinést nejen okamžitou podporu, ale jejich efekt by byl také prospěšný (Gender Studies, o.p.s., 2012).

V následující tabulce hodnot jsou uvedeny vybrané ukazatele mateřských škol v ČR

Tabulka č. 3: Mateřské školy v ČR – vybrané ukazatele

MŠ - vybrané ukazatele	Školní rok				
	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Počet mateřských škol	4826	4880	4931	5011	5085
Počet dětí navštěvujících MŠ - celkem	314008	328612	342521	354340	363568
Z toho počet dětí mladších 3 let	30800	33040	31355	31951	33141
Nepřijatá děti do mateřských škol	29632	39483	49186	58939	60281

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z MŠMT

V uvedené tabulce hodnot je patrný neustálý nárůst počtu dětí navštěvujících mateřské školy. Až zarážející je však počet nepřijatých dětí za poslední roky, zvláště pak ve školním roce 2013/14. Kapacita mateřských škol tak zřetelně neodpovídá současnému demografickému vývoji (MŠMT, 2013).

Mateřská centra

Zásadní změnou v nabídce zařízení péče o děti bylo otevření mateřských center. Péče o děti je zde nabízena výlučně na bázi dobrovolnosti jednotlivých matek, které zde využívají nabídky péče pro vlastní děti. Jejich princip vychází ze svépomoci skupinky žen, jejichž složení se postupně mění v závislosti na odrůstání jejich vlastních dětí. Tato péče je placena pouze symbolickým poplatkem, jelikož je daná práce vykonávána

dobrovolně, tedy není v rámci těchto center placena. Aktivní přístup matky sice není nikterak žádán, ale přináší výhody v rámci nabízených služeb centra. Otcové jsou zde zapojováni jen ve velmi malé míře, vše záleží na rozdělení rolí v rodině (Hašková, Linková in Čermáková a kol., 2002).

Soukromé služby péče o dítě

Péči o předškolní dítě lze zajistit i pomocí individuální soukromé placené péče. Jedná se o služby poskytované na základě živnostenského opatření v rámci tzv. péčových živností, které jsou uvedeny v zákoně č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání. Dle uvedeného zákona se rozlišují dle živnosti vázané a volné.

Vázaná živnost, čili „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, je služba kvalifikované péče o děti tak, aby byly rozvíjeny jejich rozumové, řečové, sociální, pohybové a jiné schopnosti. Podmínkami, na jejichž základě lze živnost provozovat, jsou splnění kvalifikačních požadavků a požadavků v oblasti hygieny. *Volná živnost* zahrnuje obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ a obor č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Obsahové náplně uvedených živností jsou blíže specifikovány v nařízení vlády č. 278/2008 Sb. o obsahových náplních jednotlivých živností (MPSV, 2013).

Mezigenerační výpomoc

Mezigenerační výpomoc není institucionálně nijak zařazena, ale hraje v rodinách s dětmi nemalou roli. Mladé rodiny v České republice poskytují občasnou výpomoc s malými dětmi prarodičům. Vzhledem k neoblíbenosti migrace českých občanů žijí mladé rodiny poblíž svých rodičů. Současný trend mezi prvorodičkami, které jsou stále starší, může vést k redukci této formy pomoci. Zároveň je tak pravděpodobné, že prarodiče budou ohroženi nemocemi, navíc se zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu nebudou mít ani dostatek času, neboť stále hledají pracovní příležitosti na pokrytí svých životních nákladů, a to i v důchodovém věku (Hašková, Linková in Čermáková a kol., 2002).

3.5 Konflikt práce a rodiny

3.5.1 Pracovně rodinný konflikt

Problematika konfliktu pracovního a osobního života se dostává do popředí zájmu z několika důvodů. Jako hlavní faktor lze označit změnu v demografických trendech, čímž máme na mysli především snižující se porodnost a s ní spojený potencionální nedostatek kvalifikované pracovní síly. Dále jde o rozvoj technologií, které zasahují do celé industriální sféry světa, ČR nevyjímaje. Tlak na rychlost a kvalitu poskytování služeb vytváří potřebu konstantní dostupnosti pracovní síly, od níž se vyžaduje velká flexibilita. Obava ze ztráty pracovního místa vede zaměstnance tak daleko, že jsou ochotni pracovat do úmoru, aby o práci nepřišli. Uvedené faktory jsou příčinou nárůstu pracovní zátěže, stresu, a tím přispívají ke snížení celkové spokojenosti a životní pohody. Dalším podnětem přispívajícím ke vzniku konfliktu práce a rodiny je neustále probíhající změna v hodnotách, zejména v nejrozvinutějších částech Evropy, ale i v ČR. Tam, kde se zaměstnanost pohybuje na vyšší úrovni a příjmy nad průměrem, kladou lidé větší důraz na nemateriální hodnoty a kvalitu života. V popředí zájmu se tak ocitá rodina. Navíc mají-li možnost vybrat si zaměstnání, volí takové, které jim umožní naplňovat jejich měnící se potřeby. Je nutné však brát v úvahu odlišné podmínky v různých částech Evropy (ČR). Tam kde se lidé potýkají s vysokou nezaměstnaností, nestojí v popředí zájmu pracovníků problematika sladování priorit se zaměstnáním. Především jde o to, vyhovět požadavkům zaměstnavatelů. Konkurenční boj mnohdy vytváří značný tlak na zaměstnance, kteří jsou nuceni podávat nepřiměřené výkony a být až neuvěřitelně flexibilní, tudíž je téměř nemožné sladit práci a rodinný život (Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011).

Pracovně rodinný konflikt je považován za konflikt rolí. Tlaky jedné role znemožňují řádné plnění povinností ve druhé roli (Greenhaus, Beutell, 1985 in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011). Konflikt je určován vyhrazeným množstvím času. V případě, že jej jedinec více investuje do pracovních činností, dochází k úbytku času věnovanému rodině. Konflikt je určován i jinými faktory než je boj o časové zdroje. Kromě časových rezerv se konflikt projevuje v podobě stresu, vyčerpanosti a nedostatkem energie. Negativní emoce, psychická únava, interpersonální konflikty, podráždění nebo stres z práce se následně odrážejí i v osobním životě. Na druhé straně se problémy v rodinném životě, neshody s partnerem, potíže s dětmi mohou projevovat jako faktor narušující adekvátní pracovní

výkon. Jako podstatnější je z předchozích možností vnímána pracovní-rodinná interference než intenzita rodinně-pracovního konfliktu (Sviančková in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011).

3.5.2 Předpoklady vzniku konfliktu práce a rodiny

Ke vzniku konfliktu přispívá několik činitelů. Faktory na straně práce udávají míru interference práce do osobního života, faktory v osobní sféře zase intenzitu rodinně-pracovní interference. (Anderson et al., 2002 in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011) Mezi *proměnné*, které přispívají k růstu konfliktu, *ze strany práce* můžeme zařadit dlouhou pracovní dobu, časté přesčasy, náročnost práce, služební cesty, práci o víkendu či směnný provoz. Dále se jedná o nejasnost pracovních úkolů, nedostatek kontroly nad rozvržením práce, ambivalentní požadavky vedení. Z organizačních faktorů lze uvést příliš vysoké nebo v některých případech nízké nároky a k rodině nepřátelskou firemní kulturu. *K proměnným na straně osobní, resp. rodinné* patří veškeré mimo pracovní záležitosti. Jedná se o povinnosti a závazky jedince, které mohou existovat v rodině, širší společnosti nebo mohou vznikat prostřednictvím volby způsobu trávení volného času. Patří sem počet dětí, jejich věk, dále primární odpovědnost za péči o domácnost, partnerova pracovní doba, závazky spojené se zvyšováním kvalifikace apod. Nemalý vliv má i působení rodinné kultury. Ta představuje očekávání blízkých osob, jakým způsobem by měl jedinec přistupovat k nepracovním povinnostem. Jde třeba o přerozdělení odpovědnosti za výchovu dětí či domácnost. K dalším faktorům faktorů, které mohou vést k negativnímu hodnocení interference jako konfliktu, patří ty individuální. Práce a rodina tvoří v životě dospělého jedince dvě základní instituce. Jejich podstata je konstituována na základě individuálního charakteru každého člověka a na požadavcích na něj kladených. Pro někoho je optimální věnovat oběma sférám stejné množství energie a času. Jiní lidé zase preferují věnovat více času rodinným záležitostem, než těm pracovním a pro další je kariéra na prvním místě. Takový nemají problém s přesčasovými hodinami v práci, proto mohou působit poměrně spokojeně. Rovnovážný stav mezi prací a rodinou vypadá u každého jedince jinak. Harmonie může být dosaženo i za předpokladu, že dominuje jedna z preferovaných oblastí. Za objektivní indikátory nerovnováhy je možné považovat ukazatele času, který je věnován každé z oblastí. Objektivní ukazatelé jsou v různých fázích života hodnoceni rozdílně. Také genderové rozlišení ženských a mužských

tradičních rolí vede k odlišné interpretaci (ne)souladu mezi pracovním a osobním životem. Muži i ženy prožívají konflikt v podobné intenzitě, ale jejich zkušenost má odlišnou formu. Ta se projevuje třeba v odlišném využívání pro-rodinných opatření. Zatímco ženy je obvykle využívají pro sladění pracovních a rodinných povinností, muži vidí jejich cíl ve sladění práce a vzdělávání či další výdělečné činnosti, pouze zřídka jich využívají pro rodinné účely. Dále zde působí individuální aspekty závislé na pohlaví, jež ovlivňují vnímání a hodnocení situací v návaznosti na pracovní a rodinné závazky. S osobností jedince souvisí i způsob zvládnání stresu a volba copingové strategie. „*K dalším individuálním faktorům, které ve velké míře určují subjektivní povahu nerovnováhy nebo konfliktu, patří i věk, životní stadium nebo kariérová fáze*“ (Sviančková in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011, s. 207).

Čas, který jedinec tráví v zaměstnání nebo podnikatelské činnosti k poměru času věnovanému rodině, je určen individualitou člověka. Jedinec ho může z různých důvodů vnímat jako více či méně konfliktní.

3.5.3 Důsledky konfliktu práce a rodiny

Problémy se sladováním práce a rodiny se mohou odrážet v pracovní i osobní oblasti, zejména pokud jde o spokojenost s nimi. V případě, že je na zaměstnance kladen v zaměstnání příliš velký tlak, případně se k tomu připojují rodinné problémy a neschopnost soustředit se na práci, může vést splývání těchto faktorů ke snížení pracovní a rodinné spokojenosti (Bruck et al., 2002 in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011). S pracovním rodinným konfliktem rovněž souvisejí i vyšší hodnoty fluktuace a absencí, což má dopad i na samotné zaměstnavatele. Intenzivnost tohoto vztahu není tak vysoká u pracovníků, kteří se v zaměstnání tolik neangažují. Důvody jsou poměrně jednoduché, takovýto lidé danou oblast tolik nepreferují a případné nezdary nevnímají tak výrazně, takže nemají tendence změnit práci. „*Mezirolový konflikt se promítá i do každodenního života, například tím, že pracovník má tendenci nosit práci domů a dokončovat ji po večerech, nebo chodit neustále pozdě na ranní porady, protože potřebuje odvést děti do školky*“ (Sviančková in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011, s. 208).

Negativní důsledky interference se mohou odrazit také na fyzickém i psychickém zdraví člověka. Jedná se např. o vyšší intenzitu depresivních symptomů, stížnosti ohledně

fyzického zdraví a hypertenze, nebo psychologický distres, úzkost, či poruchy nálad (Frone, 2010 in Gillnerová, Kebza, Rymeš a kol., 2011).

3.6 Harmonizace práce a rodiny

Harmonizace rodiny a zaměstnání se v poslední době stala aktuálním tématem, které proniklo do povědomí široké veřejnosti. Touto problematikou se zabývají všechny významné instituce společenskovedního výzkumu. Zájem o problémy sladování rodiny a zaměstnání vychází z ekonomických změn v rodinném životě, ze změn na trhu práce, z demografického chování a také z hodnotově normativního systému, a to na pozadí rostoucí senzitivity ke genderovým otázkám.

Společenská podpora harmonizace rodiny a zaměstnání je motivována celým spektrem společenských a soukromých zájmů. Je proto uskutečňována v rámci propojení rodinné politiky, politiky nezaměstnanosti, sociální politiky a politiky rovných příležitostí. Nemalý vliv má politika vzdělávací (Ettlerová a kol., 2006).

3.6.1 Strategie rodin v oblasti harmonizace práce a rodiny

Strategie zaměřující se na harmonizaci rodinné a pracovní sféry napomáhají splnění povinností, které jim tyto sféry udávají a napomáhají maximalizovat užitek z nich. Náhled na použití jednotlivých strategií se může u partnerů lišit (Mareš in Sirovátka et al., 2006).

Mezi strategie rodin patří zajištění hlídání dětí, popřípadě ponechání péče o ně ve větší míře na sociálním státu či jiných organizacích zabývajících se službami péče o děti. V některých případech rodiče využívají i služeb zřizovaných přímo jejich zaměstnavatelem.

Za další strategii v oblasti sladování lze považovat rozdělení rolí a povinností uvnitř rodiny. Především jsou brány v úvahu faktory vytížení a pracovní angažovanosti jednotlivých členů rodiny.

Lidé také přistupují na nestandardním pracovní poměry a na nestandardní úpravy pracovní doby, a to i za předpokladu nižšího platového ohodnocení.

V neposlední řadě ke sladění povinností přispívá plánované rodičovství. Partneři většinou odkládají početí dítěte kvůli své pracovní kariéru, v současnosti se jedná o charakteristický trend, který však mít i neblahý dopad na jejich plodnost (Mareš in Sirovátka et al., 2006).

3.6.2 Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny

V rámci této tematiky se jedná především o postoj zaměstnavatelů, z nichž někteří do určité míry pocítují spoluzodpovědnost za usnadnění sladění práce a rodiny. Svoji roli však vnímají jako doplňující k roli státu a samotných rodin. Rodinné závazky svých zaměstnanců neodsunují zcela mimo svou zájmovou sféru a většina zaměstnavatelů cítí potřebu je alespoň částečně zohledňovat. Stát však nemá jak tuto tematiku účinně ovlivňovat. Pro zaměstnavatele je v oblasti rodinné politiky motivujícím faktem ekonomická efektivnost, neboť pracoviště podporující pozitivní vztahy mezi rodinou a zaměstnáním může zaměstnance motivovat k vyšší produktivitě práce, a tak na trhu práce představuje konkurenční výhodu (Sirovátka, Hora, 2008).

Pro-rodinná firemní politika také zvyšuje pravděpodobnost návratnosti žen do práce po rodičovské dovolené. Firma si tak udržuje své investice, které vložila do zaměstnance/kyně v době před jeho/jejím odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou (Bartáková, 2009).

Existují však rozdíly mezi zaměstnavateli v soukromé a veřejné sféře. Vyšší preference k závazkům vůči zaměstnancům mají zaměstnavatelé ve veřejném sektoru, zejména v tom neziskovém. Jako konkrétní příklad přístupu zaměstnavatelů můžeme uvést flexibilní formu práce, v rámci níž si zaměstnanec může částečně přizpůsobit pracovní dobu. Mezi základní opatření, které se pojí s harmonizací práce a rodiny, jsou řazeny možnosti částečné úpravy pracovní doby zaměstnancem, sdílení pracovního místa či práci z domova (Sirovátka, Hora, 2008).

3.6.3 Pracovní nástroje usnadňující sladování oblasti práce a rodiny

Konkrétní *nástroje harmonizace pracovního a rodinného života* jsou víceméně závislé na zaměstnavateli či nadřízeném. Jde o ochotu vycházet vstříc rodičům s dětmi v oblasti sladění obou rolí – zaměstnanecké a rodičovské. Ettlárová a kol. ve svém výzkumu (2006) uvádí, že v pracovní sféře se jako nejpřínosnější pro zvládnutí práce a rodiny jeví volná

pracovní doba. Podobně by řada rodičů uvítala možnost pracovat doma. Více než polovina zaměstnanců z provedeného výzkumu by také uvítala ochotu vedení dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, v pracovní náplni apod. Zavedení těchto podpůrných nástrojů však není možné realizovat ve většině firemních institucí v České republice. Mezi nejčastější opatření podporující sladování pracovního a rodinného života v českých podnicích patří práce na zkrácený úvazek. Ve firmách také existuje možnost sdílet pracovní místo s další osobou a možnost volné pracovní doby, kterou si zaměstnanec určuje sám (Ettlerová a kol., 2006).

Nástroj částečný pracovní úvazek je uváděn jako nejvyužívanější flexibilní forma práce v České republice. V porovnání s průměrnými hodnotami EU patří ČR k zemím s nejnižším podílem jejich využití na celkové zaměstnanosti. Danou pracovní možnost využívají stejně jako v jiných zemích zejména ženy. Zvláště výhodná je tato forma pro matky s malými dětmi, které vidí práci na částečný úvazek jako jednu z vhodných strategií, která jim může pomoci v úspěšném sladění pracovních a rodinných povinností (Sirovátka, Hora, 2008).

Volbu začátku a konce pracovní doby v rámci pracovního dne umožňuje pružná pracovní doba, která je dalším nástrojem sladění profesního a osobního života. Uvedenou možnost lze využít za podmínek, že se zaměstnanec nebo zaměstnankyně nacházejí na pracovišti v pevně daném časovém úseku stanoveném zaměstnavatelem a rovněž odpracují stanovený počet hodin (Wichterlová, Fialová, 2010). Nevýhody tohoto nástroje vidí zaměstnavatelé v obtížnosti kontroly, evidenci a sledování skutečného využívání pracovní doby. Musí se spoléhat na poctivost zaměstnance (Sirovátka, Hora, 2008).

S rozvojem informačních technologií se dostavila možnost práce z domova. Musí být vykonávána výlučně v pracovně právním vztahu, tedy v pracovním poměru nebo v rámci pracovního vztahu založeném na dohodě o práci konané mimo pracovní poměr (Wichterlová, Fialová, 2010). Tuto formu využívají spíše lidé s vyšší kvalifikací a odpovídajícím postavením v zaměstnání. Tato forma úpravy pracovní doby však byla z hlediska většiny zaměstnavatelů uznána za nejméně přitažlivou variantu opatření směřujících k harmonizaci práce a rodiny (Sirovátka, Hora, 2008).

Sdílení pracovního místa patří mezi poměrně nové flexibilní formy organizace práce a spočívá v rozdělení pracovního místa mezi více pracovníků. Jedná se v podstatě

o dobrovolné rozdělení práce mezi více lidí (Sirovátka, Hora, 2008). Sdílení pracovního místa neboli job-sharingu se právně neliší od práce na částečný úvazek. Zaměstnanci pracující touto formou sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo. Uvedená flexibilní forma práce není zákoníkem práce výslovně upravena. Záleží tedy na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, jak budou sdílení pracovního místa realizovat (Wichterlová, Fialová, 2010).

4 Empirická část

4.1 Metody sběru a zpracování dat

Ke sběru dat pro výzkumné šetření byly v diplomové práci použity metody kvantitativního a kvalitativního zjišťování. Autorka použila strukturovaný dotazník a polo-strukturované interview. Dotazníkové šetření je kvantitativní metoda výzkumu, která se provádí na vzorku cílové skupiny (Miovský, 2006).

Výzkumná studie probíhala v průběhu měsíce srpna roku 2013 v regionu Šumperk. Cílovou skupinou výzkumu byli rodiče čerpající rodičovský příspěvek. Dotazníky byly vyplňovány elektronicky z důvodu časové úspory. Všichni respondenti se výzkumného šetření účastnili dobrovolně a před vyplněním byli seznámeni s účelem a anonymitou prováděného průzkumu. Otázky pokládané respondentům byly totožné u obou zjišťovacích metod. Data ze získaných interview byla použita jako doplňující porovnání se získanými daty z dotazníkového šetření. K tomu autorce posloužila obsahová analýza.

K ověření platnosti hypotéz byly použity metody statistické analýzy kvalitativních znaků, kde pomocí asociačních a kontingenčních tabulek autorka zjišťuje existenci závislosti mezi určenými proměnnými.

Asociace zkoumá vztah dvou kvalitativních alternativních statistických znaků. Výsledek třídění je uspořádán do asociační tabulky o rozměrech 2×2 , kde vnitřní pole tabulky vyhovují třídění podle obou znaků a okrajové, čili marginální četnosti vyjadřují výsledky třídění dle jednoho znaku. Jelikož rozsah zkoumaného souboru je se 121 respondenty větší než 40, lze rovnou pro výpočet testového kritéria použít χ^2 test pro nezávislost.

Testové kritérium χ^2 testu nezávislosti:

$$\chi^2 = \frac{n \times (ad - bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

(Řezánková, 2007).

Vypočtená hodnota testového kritéria se porovnává s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(1)}$, kterou nalezneme v tabulkách χ^2 rozdělení. V případě, že $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ se nulová hypotéza o nezávislosti zamítá.

V případě určení závislosti mezi zkoumanými znaky v asociační tabulce, lze určit sílu této závislosti pomocí koeficientu asociace. Kde pak nulová hodnota koeficientu značí nezávislost znaků a hodnota 1 či -1 pak vyjadřuje úplnou závislost znaků.

Koeficient asociace V:
$$V = \frac{ad - bc}{\sqrt{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}} \text{ (Řezánková, 2007).}$$

Kontingence určuje vztah dvou nebo více kvalitativních statistických znaků, z nichž je přinejmenším jeden znakem množným. Znaky se vkládají do kontingenční tabulky. K určení závislosti mezi zkoumanými znaky se v kontingenční tabulce používá χ^2 test nezávislosti znaků. Ten vychází z rozdílu skutečných (empirických) četností n_{ij} a teoretických (očekávaných) četností n_{oj} .

K vyjádření teoretických četností slouží součin příslušných okrajových marginálních četností dělený celkovým rozsahem zkoumaného souboru.

Teoretické četnosti:
$$n_{oj} = \frac{n_i \times n_j}{n} \text{ (Hendl, 2004).}$$

Pro použití χ^2 testu nezávislosti musí teoretické četnosti splňovat určité podmínky. Podíl teoretických četností menších jak 5 nesmí překročit povolených 20 % a ani jedna z teoretických četností nesmí být nižší než 1. V případě, že tabulka teoretických četností nesplňuje stanovené podmínky, nelze test použít přímo, ale až po spojení slabých skupin. Slučují se buď řádky, nebo sloupce tak, aby sloučení bylo logicky a věcně správné s dobrou interpretací. Poté se opět vyjadřují sloučené teoretické četnosti, pro které k použití testu platí stejné podmínky.

Testové kritérium χ^2 testu nezávislosti:
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

(Hendl, 2004).

Vypočtená hodnota testového kritéria se porovnává s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)}$, kde k představuje počet odměn prvního a m druhého znaku.

V případě $\chi^2 > \chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)}$ se nulová hypotéza o nezávislosti zamítá.

K určení síly závislosti v kontingenční tabulce lze dojít za pomoci Pearsonova koeficientu kontingence.

Pearsonův koeficient kontingence:
$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$
 (Hendl, 2004).

4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

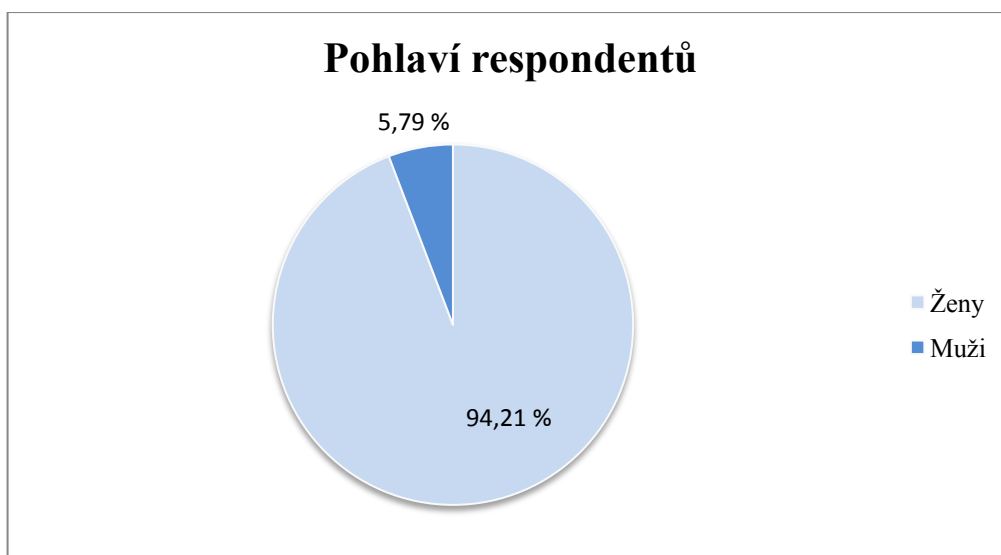
4.2.1 Výzkumný soubor

Výzkumná studie byla zaměřena na rodiče čerpající rodičovský příspěvek. Samotného šetření pomocí strukturovaného dotazníku se zúčastnilo 121 respondentů.

V úvodní části dotazníku byly položeny identifikační otázky k získání základních údajů, které povedou k bližšímu seznámení s respondenty výzkumného šetření.

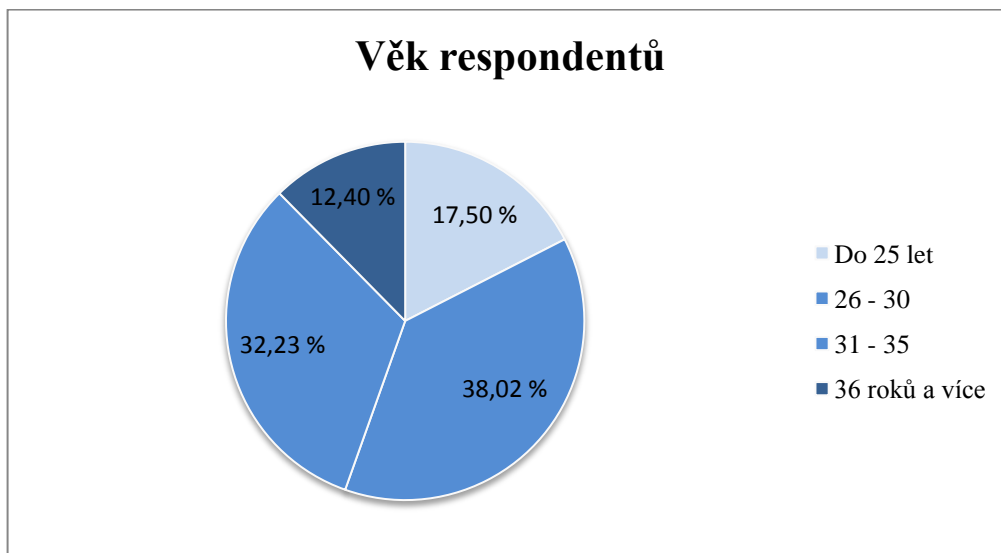
Z celkového počtu respondentů se průzkumu podrobilo 114 žen (94,21 %) a 7 mužů (5,79 %).

Graf č. 1: Zastoupení pohlaví



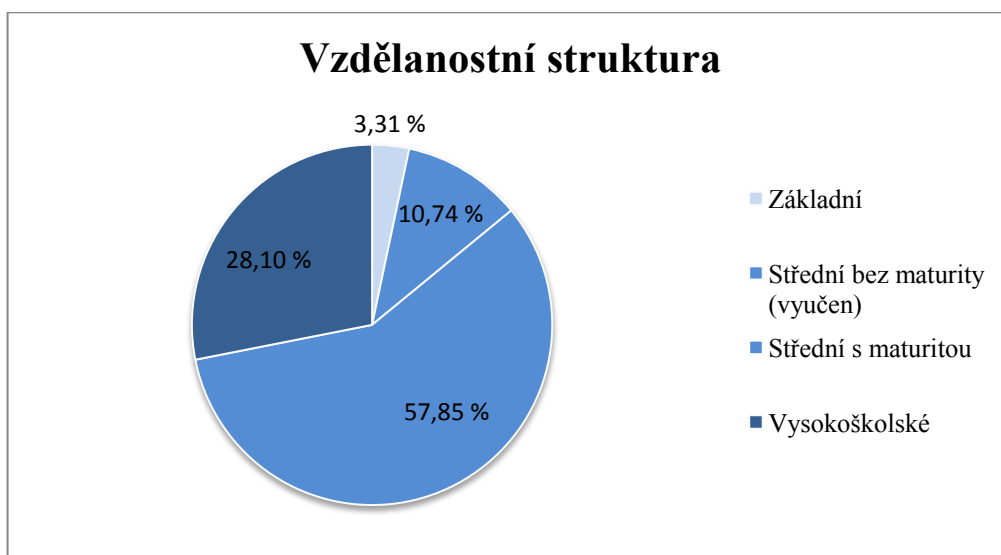
Věk dotazovaných se pohyboval od 21 do 43 let. Procentuální zastoupení jednotlivých věkových skupin je znázorněno v níže uvedeném grafu.

Graf č. 2: Věk respondentů



Vzdělanostní struktura respondentů byla rozčleněna do 4 skupin. Níže uvedený graf zobrazuje jejich zastoupení ve výzkumném vzorku.

Graf č. 3: Vzělanostní struktura

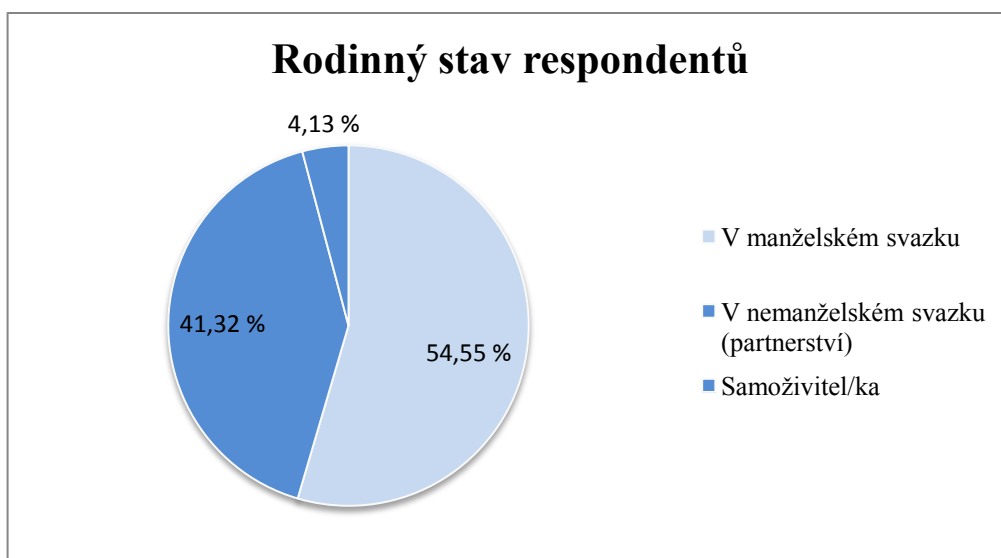


Dle grafu č. 3 se dotazníkového šetření zúčastnilo nejvíce středoškolsky vzdělaných respondentů s 57,85 %. Za touto silně zastoupenou skupinou se umístila skupina vysokoškolsky vzdělaných dotazovaných s 28,1 %. Vyučení respondenti dosáhli

z uváděného vzorku 10,74 %. Nejméně početnou skupinu tvořili s 3,31 % respondenti se základním vzděláním.

Další identifikační proměnnou byl *rodinný stav* respondentů. V dotazníku byly stanoveny 3 kategorie. Následující graf znázorňuje jejich četnost zastoupení.

Graf č. 4: Rodinný stav respondentů



Grafické znázornění rodinného stavu nám ukázalo, že 54,55 % respondentů žije v manželském svazku. V jeho blízkosti s 41,32 % se umístili respondenti žijící s partnerem v nemanželském svazku, laicky řečeno žijí ve vztahu na „psí knížku“. V této době je to velmi moderní pojetí společného života. Respondenti, kteří žijí sami, dosáhli pouze na 4,13 %.

Otázka o současném *počtu dětí* přinesla následující hodnoty. Respondenti s jedním dítětem dosáhli nejvyšší hodnoty 55,38 %. S 35,54 % se umístili dotazovaní se dvěma dětmi. Tři děti uvedlo 5,79 % respondentů a 4 děti 2,48 %. Výzkumu byl podroben i rodič se šesti dětmi 0,83 %.

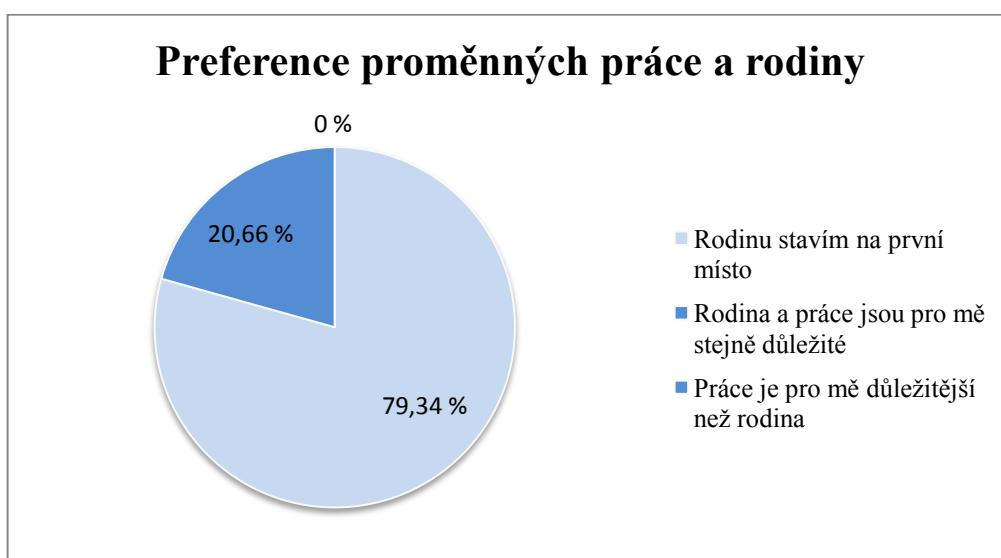
Poslední identifikační otázka byla zaměřena na *období před narozením dítěte*, v němž se dotyčný nacházel. 77,69 % respondentů v dotazníku uvedlo, že v dotazovaném období pracovali. Bez zaměstnání bylo v uvedené době 9,92 % respondentů. 4,14 % z celkového počtu respondentů uvedlo, že pracovali a studovali zároveň. Stejně množství, 4,14 %, respondentů uvedlo jiné činnosti, které se týkaly výpomoci v rodině a mateřství. Pouze

studiem se zabývalo 2,48 % dotazovaných. 1,66 % respondentů se živilo podnikatelskou činností.

4.2.2 Oblast práce a rodiny

V první části výzkumného šetření byly pokládány otázky zaměřené na rodinu a práci v životě jedince. Z počátku byl zjišťován význam daných proměnných pro respondenty. V následujícím grafu bude vyjádřena jejich preference.

Graf č. 5: Preference proměnných práce a rodiny



Respondenti se mohli přiklonit k některé ze tří odpovědí. Dle výpovědí dotazovaných, staví 70,34 % rodinu na první místo. Stejně preference oběma proměnným dává 20,66 %. Odpověď, že je pro jedince důležitější práce nežli rodina, nevedl žádný z respondentů.

Autorku dále zajímalo, zda se v rodině respondentů dělí o činnosti související s péčí o dítě. Výsledky odpovědí byly řazeny ve škále uvedené v následujícím přehledu hodnot.

Tabulka č. 4: Dělbá činností v péči o dítě v rodině respondenta

Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	14	41	49	13	4
Relativní četnosti	11,57 %	33,88 %	40,50 %	10,74 %	3,31 %

Největší zastoupení měla odpověď *někdy* s 40,5 %. Dále se umístila odpověď *často* s 33,88 %. Rovnoměrné dělení v péči o dítě uvedlo s odpovědí *vždycky* 11,57 %

dotazovaných. Odpovědi *skoro nikdy* 10,74 % a *nikdy* 3,31 % se umístily v samotném závěru.

Na rodičovskou dovolenou nastupují většinou ženy. Ve výzkumném šetření bylo zjišťováno, zda by respondenti upřednostnili na rodičovské dovolené muže. Procentuální zastoupení jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 5: Muž na rodičovské dovolené, dle názoru respondentů

Určená škála odpovědí	Určitě ano	Asi ano	Nevím	Asi ne	Určitě ne
Absolutní četnosti	1	8	14	59	39
Relativní četnosti	0,83 %	6,61 %	11,57 %	48,76 %	32,23 %

Z přehledu hodnot je patrné, že většina respondentů by na rodičovské dovolené muže neupřednostňovala. Nejvyšší procentuální hodnoty dosáhla odpověď *asi ne* s 48,76 %. V žádném případě s odpovědí *určitě ne* by udávanou roli mužům nesvěřilo 32,23 %. S případnou výměnou tradiční role by souhlasilo s odpovědí *asi ano* 6,61 % a *určitě ano* 0,83 % respondentů. Neutrálně se vyjádřilo 11,57 % dotazovaných.

S předchozí otázkou se pojí následující, která zjišťuje postoj k výroku: „*Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu.*“ Níže uvedený přehled hodnot znázorňuje odpovědi ve předem stanovené škále.

Tabulka č. 6: Postoj k výroku „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“

Určená škála odpovědí	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím
Absolutní četnosti	10	57	8	32	14
Relativní četnosti	8,26 %	47,11 %	6,61 %	26,45 %	11,57 %

Tradiční rozdělení rolí v rodině podpořilo s odpovědí *spíše souhlasím* 47,11 % a *naprosto souhlasím* 8,26 % dotazovaných. V době, kdy je řešena otázka rovnosti mužů a žen, autorku překvapilo takové procentuální zastoupení. K opačnému pólu se s odpovědí *spíše nesouhlasím* 26,45 % a *naprosto nesouhlasím* 11,57 % přiklonilo uvedené procento respondentů.

Rodičovská dovolená je spojena s pocitem naplněnosti, spokojenosti z rodičovství. Občasné se však dostávají pocitem méněcennosti, samoty a stresu. Autorka zjišťovala, jak se na rodičovské dovolené respondenti cítí. Odpovědi na otázku byly odstupňovány od 1

do 5, kdy měl dotazovaný přiřadit své preference odpovědi jako ve škole. 1 udávali dotazovaní cítící se nejlépe a 5 ti, co se na rodičovské dovolené cítí mizerně.

Tabulka č. 7: Na rodičovské dovolené se cítíte?

Určená škála odpovědí	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	20	55	40	2	4
Relativní četnosti	16,53 %	45,45 %	33,06 %	1,65 %	3,31 %

Nejvíce odpovědí s 45,45 % bylo ohodnoceno 2. Velmi dobře je známka relativní spokojenosti.

V průběhu rodičovské dovolené je dobré udržovat sociální styky s rodinou či přáteli. 85,12 % tázaných vypovědělo, že mají možnosti se scházet s blízkými osobami. Izolovaně a bez sociální opory je dle výpovědi respondentů 10,74 % ze zkoumaného vzorku rodičů. 4,13 % respondentů uvedlo, že má pouze manžela/ku či partnera, ale necítí se osaměle.

V návaznosti na předchozí otázku autorku zajímalo, zda se tázaní jedinci cítí sociálně vyloučení v období rodičovské dovolené.

Tabulka č. 8: Pocit sociálního vyloučení respondenta

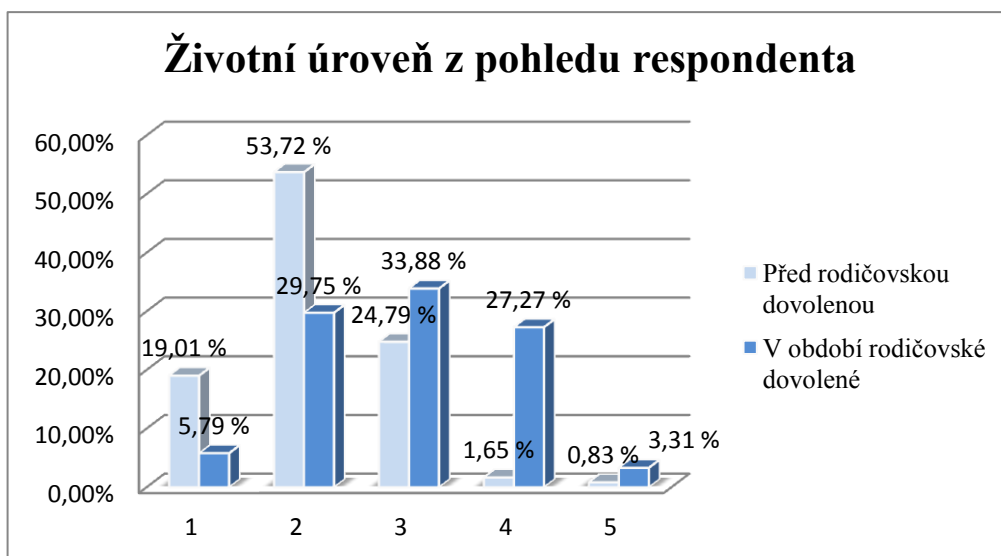
Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	3	19	62	23	14
Relativní četnosti	2,48 %	15,70 %	51,24 %	19,01 %	11,57 %

Z výše uvedené tabulky je dle výpovědí respondentů patrné, že pocit sociálního vyloučení má *někdy* 51,24 % dotazovaných. Absolutní podřízenost tomuto nepříjemnému stavu uvedlo 2,48 % respondentů. Nikdy se s tímto stavem nesetkalo 11,57 % tázaných rodičů.

Zájem o kontakt s blízkými osobami v průběhu rodičovské dovolené ztrácí 9,09 % respondentů. 90,91 % jedinců z výzkumného vzorku však svůj zájem o kontakt s rodinou neztratilo.

Životní úroveň jedince se během životního cyklu může měnit. Autorka ve výzkumném šetření zkoumala, jaká byla podle respondentů jejich životní úroveň před rodičovskou dovolenou a jaká je jejich životní úroveň během zkoumaného období. Respondenti své odpovědi řadili dle předem určených odpovědí. Ty se pohybovaly na škále od 1 do 5, kde 1 představuje nejlepší hodnocení, 5 nejhorší. Výsledné hodnoty jsou níže graficky znázorněny.

Graf č. 6: Životní úroveň z pohledu respondenta



Z grafu můžeme vyvodit, že respondenti uvádějící hodnocení životní úrovně 1 a 2 si během rodičovské dovolené rapidně pohoršili. Hodnocení 1 kleslo o 13,22 % a hodnocení 2 o 23,97 %. Životní úroveň ohodnocená 3 se zvýšila o 9,09 %. Nejvyšším rozdílem s 25,62 % bylo uváděno hodnocení 4. Hodnocení 5 se zvýšilo o 2,48 %.

S životní úrovní se velmi úzce pojí finanční příjem. Autorka zkoumala, zda u respondentů klesl finanční příjem související s rodičovskou dovolenou. Odpověď byla jednoznačně určena buď ano, nebo ne. Jednoznačné vítězství patřilo odpovědi ano s 80,99 %. Neodpovědělo 19,01 % dotazovaných.

V případě odpovědi na předchozí otázku ano, kde došlo ke snížení finančního příjmu, autorku zajímalo, o kolik korun se v průměru přisun peněz snížil. Tato otázka byla nepovinná a vyplněna byla 88,78 % respondentů, kteří odpověděli v předchozí otázce ano. Těmto respondentům se v průměru snížil finanční příjem o 7 874 Kč.

K hodnocení své finanční situace v období rodičovské dovolené se vyjádřili respondenti svými preferencemi u předem určených odpovědím následujícím způsobem. Jako *vynikající* svou finanční situaci ohodnotilo 0,83 % z dotazovaných. *Dostačující* je pro 42,15 % respondentů. Za *velmi dobrou* úroveň finančního příjmu považuje 9,92 % rodičů z výzkumného vzorku. *Velké problémy vyjít s penězi* má 39,67 % dotazovaných. *Na hranici svého životního minima* se vyskytuje 6,61 % respondentů. O osobním bankrotu uvažuje 0,83 % jedinců z výzkumného souboru rodičů čerpajících rodičovský příspěvek.

Kvůli nynější životní fázi nastal podle výpovědi dotazovaných respondentů u 33,06 % konflikt v rodině. 66,94 % daný stav ustálo bez konfliktu.

Zda mají respondenti v průběhu rodičovské dovolené nějaké zaměstnání, brigádu či přivýdělek zajímalo autorku v následující otázce. 59,5 % respondentů si nepřidělává. Naopak 40,5 % si svůj příjem zlepšuje nějakou výdělečnou činností.

V návaznosti na tázané téma měli respondenti odpovědět na podotázky. K výroku *ano* autorku zajímalo, jakou formou si nejčastěji přivydělávají a jakým způsobem mají zajištěno hlídání dětí. Ve většině si dotazovaní přivydělávají brigádami v obchodních řetězcích či roznášením letáků a částečnými úvazky. Někteří z nich si přivydělávají podnikáním a prací z domova. Hlídání dětí zajišťuje zbytek rodiny, většinou prarodiče, v některých případech jsou ochotni pohlídat i přátelé. K předchozí odpovědi *ne* byla přiřazena podotázka, zda respondenti uvažují o nějakém přivýdělku, a jestli ano, jaká forma by pro ně byla nejpříjemnější. 34,72 % dotazovaných o žádném přivýdělku rozhodně neuvažuje. 65,28 % rodičů by však o další finanční příjem mělo zájem. Největší zájem by měli o přivýdělek formou brigády a zkráceného úvazku.

V průběhu rodičovské dovolené dochází velmi často k ustrnutí profesních znalostí, neboť se do popředí zájmu přesouvá rodina a povinnosti s ní spojené. Lidé tak ztrácí přehled o své práci, nové trendy a směry je mívají. V případě neudržování profesních znalostí a kontaktu se zaměstnavatelem dochází při nástupu do práce ke kolizím. Autorka zjišťovala, zda si rodiče ve zkoumaném vzorku své profesní znalosti udržují. 60,33 % dotazovaných se snaží udržovat si své znalosti i v průběhu rodičovské dovolené. 39,67 % respondentů si znalosti neudržuje.

Jestli v průběhu zkoumaného období respondenti uvažují o doplnění vzdělání, se autorka dotazovala otázkou, kde odpovědi byly předem stanoveny v následující škále.

Tabulka č. 9: Uvažuji o doplnění vzdělání

Určená škála odpovědí	Určitě ano	Asi ano	Nevím	Asi ne	Určitě ne
Absolutní četnosti	24	22	18	32	25
Relativní četnosti	19,83 %	18,18 %	14,88 %	26,45 %	20,66 %

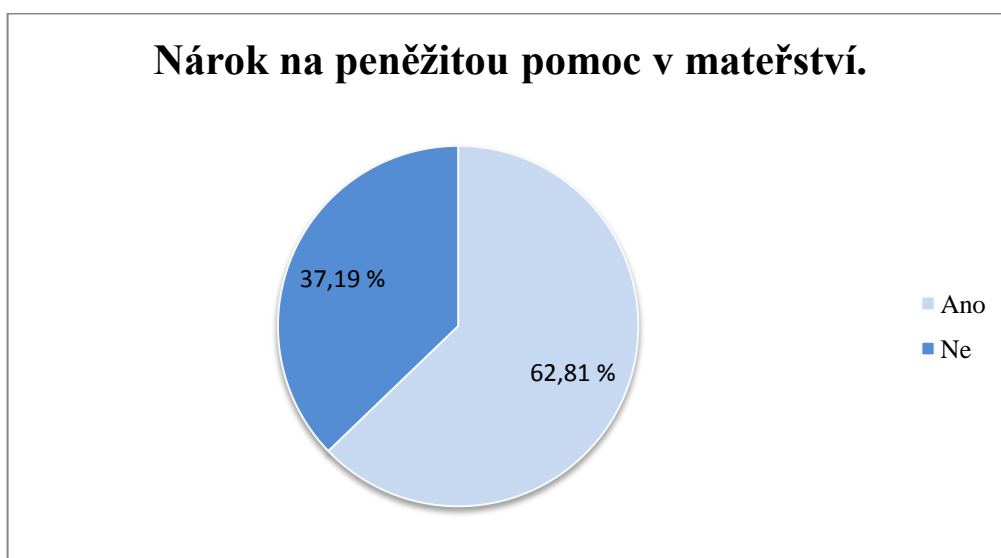
Z uvedených hodnot je patrné, že 19,83 % respondentů uvažuje nad doplněním svého vzdělání. O této možnosti určitě neuvažuje 20,66 % dotazovaných.

4.2.3 Rodinná politika

V druhé části dotazníku byly zkoumány fakta, názory a postoje respondentů spojené s rodičovskou dovolenou, jako je pobírání dávek či podpora rodin státem.

V úvodu se autorka rodičů dotazovala, zda měli nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Zjištěné hodnoty jsou níže graficky znázorněny.

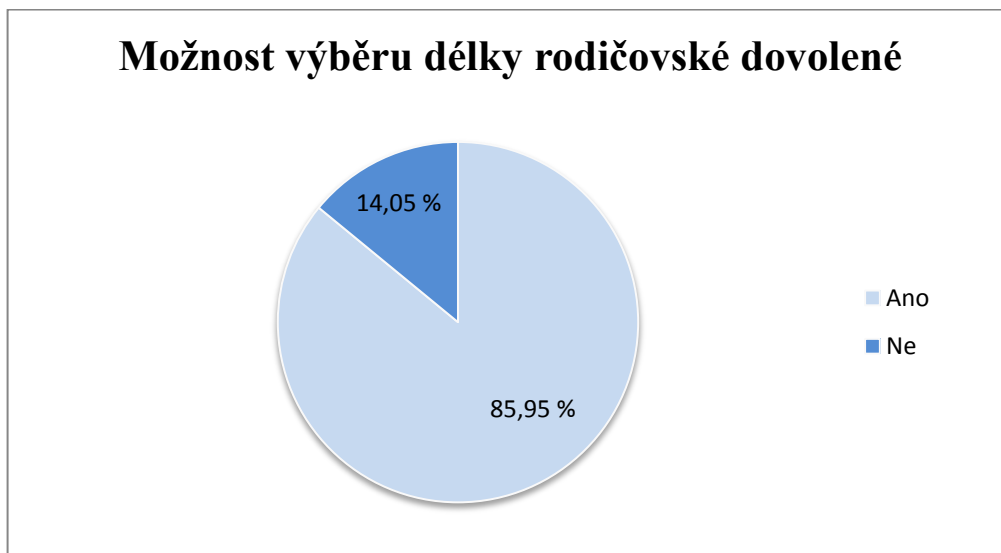
Graf č. 7: Nárok na peněžitou pomoc v mateřství



Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mělo 62,81 % rodičů zkoumaného vzorku. Nárok na danou dávku nemělo 37,19 % respondentů.

Zda měli respondenti možnost výběru délky doby rodičovské dovolené, bylo předmětem této otázky. Výsledné hodnoty jsou znázorněny v níže uvedeném grafu.

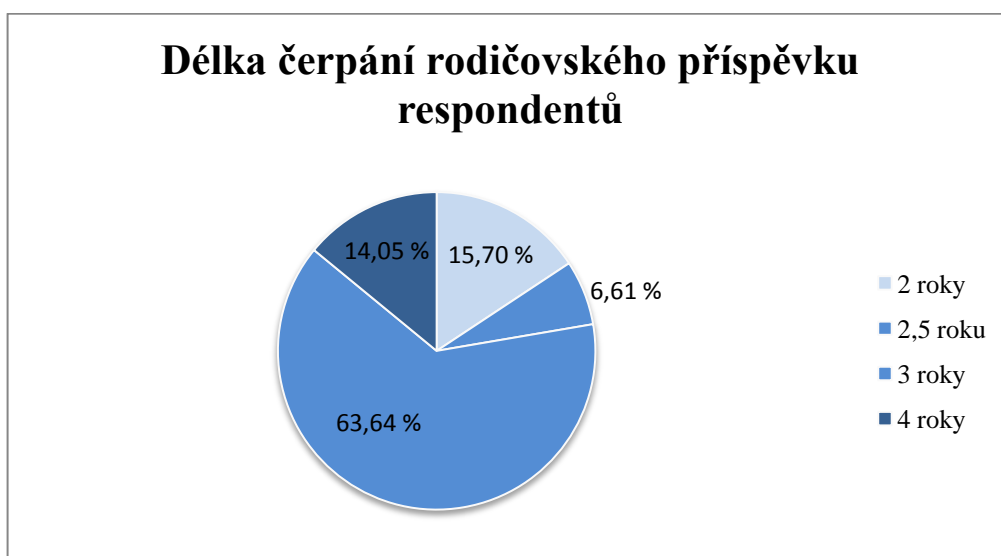
Graf č. 8: Možnost výběru délky rodičovské dovolené



Samovolně si délku trvání rodičovské dovolené mohlo nastavit 85,95 % respondentů, 14,05 % však tuto možnost nemělo.

Délka čerpání rodičovského příspěvku se podle nových úprav může měnit každé 3 měsíce. Rodiče si mohou vybrat podle délky či peněz, které chtějí pobírat, maximálně však do výše 220 000 Kč a 4 let věku dítěte. Čerpání rodičovského příspěvku respondentů je znázorněno v následujícím grafu.

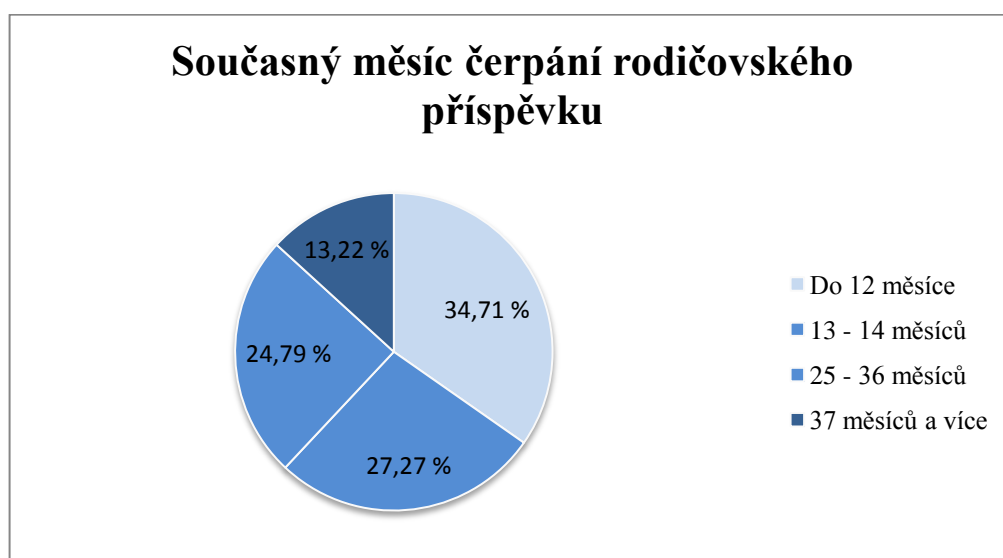
Graf č. 9: Délka čerpání rodičovského příspěvku respondentů



Skupina rodičů čerpající rodičovského příspěvku na 3 roky je zastoupena nejvíce, a to s 63,64 %. Pro 2 roky čerpání se rozhodlo 15,7 % respondentů. Bez možnosti výběru, a tedy 4letou dobu čerpání mělo 14,05 % dotazovaných. 2,5 roku si vybralo 6,61 %. Udávané údaje se mohou měnit v průběhu rodičovské dovolené z důvodu možnosti volby délky čerpání rodičovského příspěvku.

Respondenti dále měli zadat, kolik měsíců již rodičovský příspěvek čerpají. Odpovědi autorka převedla do následujícího rozdělení z důvodů lepší přehlednosti údajů.

Graf č. 10: Současný měsíc čerpání rodičovského příspěvku



Ve výzkumu se dále šetřilo, jaká délka by rodičům nejlépe vyhovovala a proč. V této otázce se projevila spousta postojů respondentů. Nejvýhodnější je podle většiny dotazovaných 3leté období čerpání. Pro určitý počet uchazečů by bylo lepší delší období, z důvodu péče o dítě. Ke kratší době čerpání se přiklání rodiče z důvodu návratu do zaměstnání. I když se optimální délka u jedinců liší, společným názorem všech je to, že není pouze v jejich moci uskutečnit výběr délky čerpání. Nároky zaměstnavatelů tlačí některé rodiče k výběru kratší doby, než by sami chtěli. Pro jiné je problém hlídání dětí a přesycenost mateřských škol důvodem k delší rodičovské dovolené.

Autorka se zajímala také o to, zda je výše pobíraného rodičovského příspěvku dostačující k poměru s výdaji v domácnosti respondenta. Pro 83,47 % dotazovaných je výše příspěvku nedostačující. Výše pobíraného příspěvku k poměru výdajů domácnosti je pro 16,53 % rodičů dostačující.

Názor, že současná politika státu v oblasti podpory rodin je dostačující, vyjádřilo odpovědí *ano* 11,57 % respondentů. O nedostatečné podpoře je přesvědčeno 88,43 % dotazovaných.

Jiné sociální dávky pobírá pouze 9,09 % respondentů. 90,91 % tázaných pobírá pouze rodičovský příspěvek.

Nadbytek dětí v mateřských školách je dán demografickým vývojem této doby. Autorka se proto zajímala o to, zda je v okolí respondentova bydliště školka s dostatečnou kapacitou. 57,85 % respondentů uvedlo, že *ano* a 42,15 % že *ne*.

V rámci výzkumného šetření byl dále zjišťován názor respondentů na to, zda by měl stát rozšířit nabídku služeb péče o děti. Na danou otázku odpovědělo 90,91 % respondentů *ano*. Nabídka služeb státu v oblasti péče o naše nejmenší je dostačující pro 9,09 % dotazovaných.

Alternativního hlídání dětí využívá 66,12 % rodičů. Jedná se převážně o výpomoc prarodičů, rodiny a posléze přátel. Někteří respondenti využívají možnosti placené chůvy či soukromé školky. Alternativní možnosti hlídání dětí neuplatňuje 33,88 % rodičů.

4.2.4 Konflikt práce a rodiny

Ve třetí části dotazníku byly otázky zaměřeny na vlivy a podněty, které mohou vést ke konfliktu v rodině.

Názor respondentů, jestli rodičovská dovolená ovlivňuje pracovní kariéru, zajímalo autorku v úvodu této části dotazníku. Výsledné hodnoty jsou vyjádřeny v následném přehledu hodnot.

Tabulka č. 10: Ovlivňuje rodičovská dovolená pracovní kariéru?

Určená škála odpovědí	Určitě ano	Asi ano	Nevím	Asi ne	Určitě ne
Absolutní četnosti	57	50	9	4	1
Relativní četnosti	47,11 %	41,32 %	7,44 %	3,31 %	0,83 %

Z uvedeného přehledu je vidět, že 47,11 % respondentů si myslí, že rodičovská dovolená *určitě* pracovní kariéru ovlivňuje. *Asi ano* odpovědělo na danou otázku 41,32 % dotazovaných. 7,44 % rodičů z cílového vzorku si není jisto, tedy *neví*, zda je pracovní kariéra ovlivněna rodičovskou dovolenou. Odpověď *asi ne* byla zastoupena 3,31 %. S ovlivňováním nesouhlasí 0,83 % dotazovaných.

Jaké podmínky mají podle názoru respondentů matky v zaměstnání, se promítlo do následujících hodnot. Dotazovaní hodnotili otázku na pěti stupňové škále od 1 do 5. Nejlepší podmínky prezentovalo číslo 1 a nejhorší číslo 5.

Tabulka č. 11: Podmínky matek v zaměstnání

Určená škála odpovědí	1	2	3	4	5
Absolutní četnosti	0	4	46	60	46
Relativní četnosti	0,00 %	3,31 %	38,02 %	49,59 %	38,02 %

S výbornými podmínkami matek v zaměstnání nesouhlasil žádný z respondentů. Velmi dobré podmínky matek v zaměstnání uvedlo 3,31 % dotazovaných. 38,02 % rodičů si myslí, že mají matky podmínky dobré. Dostatečné podmínky mají matky pro 49,59 % respondentů. Špatné podmínky uvedlo 38,02 % jedinců ze zkoumaného vzorku.

Z hlediska finanční situace domácnosti, se autorka v dané části dotazníku zajímala o to, zda manžel/ka či partner/ka respondenta tráví delší čas v práci, aby zvýšil/a rodinný příjem v období rodičovské dovolené. Odpovědi na danou otázku byly rozčleněny v následující škále.

Tabulka č. 12: Delší čas v práci

Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	12	33	42	16	18
Relativní četnosti	9,92 %	27,27 %	34,71 %	13,22 %	14,88 %

Odpověď někdy dosáhla nejvyššího zastoupení s 34,71 %. Často strávený čas v práci po delší dobu uvedlo 27,27 % respondentů. Vždycky uvedlo pouze 9,92 %. Oproti tomu skoro nikdy není v práci déle 13,22 % dotazovaných. 14,88 % respondentů nikdy delší čas prací netráví. Vše je také závislé na tom, zda mají dotyční možnost využít nějakého přesčasu. Mnoho firem a podniků přesčasové hodiny neumožňuje.

V návaznosti na předchozí otázku se autorka dotazovala respondentů, zda si jejich manžel/ka či partner/ka v průběhu rodičovské dovolené nosí práci domů, aby vše stihli dokončit. Výsledné hodnoty jsou uvedeny v níže uvedeném přehledu hodnot.

Tabulka č. 13: Práce domů

Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	3	11	23	19	65
Relativní četnosti	2,48 %	9,09 %	19,01 %	15,70 %	53,72 %

Práci domů si nikdy nenosí 53,72 % a skoro nikdy 15,7 % z dotazovaných. Někdy si práci domů donese 19,01 % respondentů. Často si kvůli dokončení práce nosí úkoly domů 9,09 % a vždycky 2,48 % rodičů z výzkumného vzorku. V potaz musí být brán také druh práce, neboť ten do značné míry ovlivňuje, zda si ji některý z rodičů bere, či nebere domů. Například pro pracovníky z výroby je to nemožné. Jejich pracovní povinnosti jsou určeny jejich pracovní dobou a místem práce.

Autorka se dále respondentů dotazovala, zda pracovní záležitosti jejich manžela/ky či partnera/ky v období rodičovské dovolené narušují soužití v rodině. Uváděné odpovědi jsou znázorněny v následném přehledu hodnot.

Tabulka č. 14: Narušitel – pracovní záležitosti

Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	5	16	38	31	31
Relativní četnosti	4,13 %	13,22 %	31,40 %	25,62 %	25,62 %

Odpověď *skoro nikdy* a *nikdy* měly stejné procentuální zastoupení s 25,62 %. *Někdy* se pracovní záležitosti vpletou do rodinné pohody u 31,4 % respondentům. *Často* je rodinné soužití narušováno u 13,22 % dotazovaných. *Vždycky* je rodinné soužití narušováno pracovními záležitostmi u 4,13 % respondentů.

Oproti předchozí otázce se autorka respondentů tázala, zda jejich rodinné záležitosti v období rodičovské dovolené narušují manželovu/činu či partnerovu/činu schopnost vykonávat pracovní povinnosti.

Tabulka č. 15: Narušitel – rodinné záležitosti

Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	2	5	26	46	42
Relativní četnosti	1,65 %	4,13 %	21,49 %	38,02 %	34,71 %

Nejvíce zastoupena byla odpověď *skoro nikdy* s 38,02 % a v její blízkosti byla odpověď *nikdy* s 34,71 %. *Někdy* rodinné záležitosti narušují pracovní u 21,49 % respondentů. *Často*

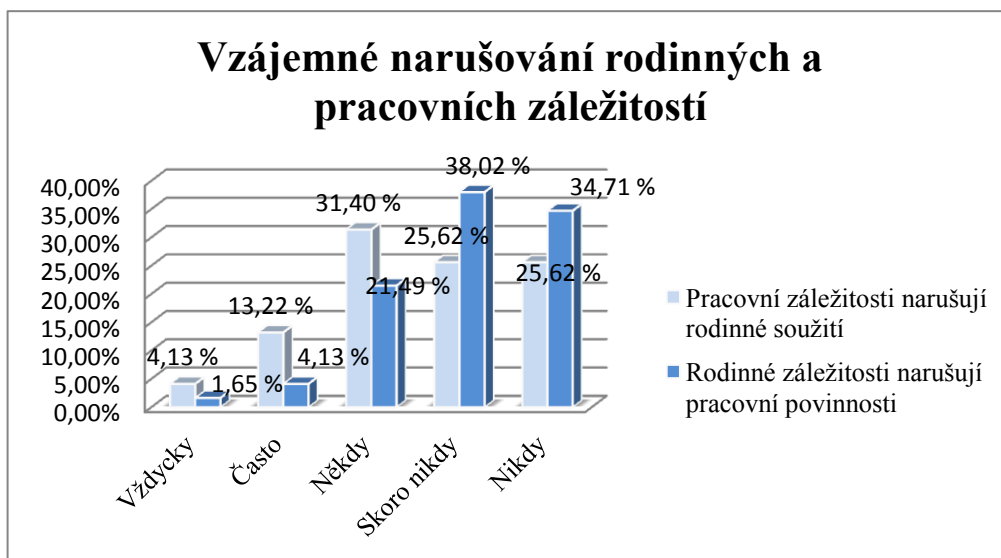
jsou narušovány u 4,13 % dotazovaných. *Vždycky* zasahují záležitosti rodiny do pracovních záležitostí manžela/ky u 1,65 % respondentů.

K výše uvedené otázce byla přiřazena jedna nepovinná. Autorka se v ní dotazovala respondentů na důvod, který způsobuje narušování pracovních povinností těmi rodinnými. Zde je výběr některých odpovědí respondentů: „*V případě mého onemocnění starost o dítě*“; „*Dítě v noci brečí, muž se nevyspí. Studuji a muž musí více pomáhat s dítětem. Musel si vzít dovolenou, abych mohla dokončit studium a zároveň být na telefonu a radit kolegům v práci*“; „*když např. onemocní děti nebo já a potřebujeme pomoc manžela*“.

Dále se autorka dotazovala, zda bylo manželovi/ce či partnerovi/ce respondenta někdy vytýkáno, že nesplňuje své pracovní povinnosti kvůli rodinným záležitostem. *Ano* odpovědělo pouze 7,44 % respondentů. 92,56 % dotazovaných odpovědělo, že se s výtkami nikdy nesetkalo.

Pro srovnání vzájemného narušování rodinné a pracovní sféry autorka převedla výše uvedené odpovědi respondentů do níže uvedeného grafu.

Graf č. 11: Vzájemné narušování rodinných a pracovních záležitostí



Z grafického znázornění výsledných hodnot je patrné, že rodinné záležitosti narušují pracovní povinnosti v menší míře.

4.2.5 Harmonizace práce a rodiny

V poslední části dotazníkového šetření byly kladeny otázky k tématu harmonizace práce a rodiny. Autorka zjišťovala názory a postoje respondentů na dané podtéma dotazníkového šetření.

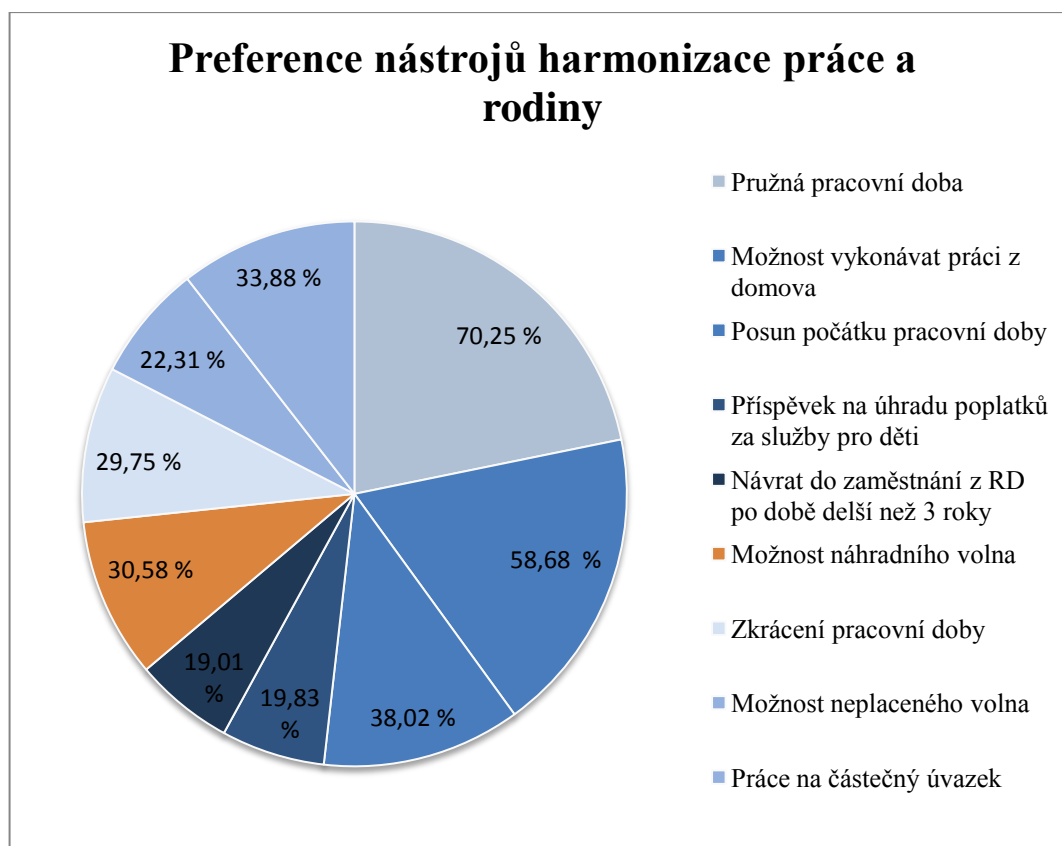
Zda se respondenti při nástupu do práce budou zajímat o to, jak se zaměstnavatel staví k dětem, se autorka dotazovala v úvodu této části dotazníku. Ano je pro mě důležité, zda firma pečuje o sladování rodinného a pracovního života uvedlo 72,73 % respondentů. 27,27 % dotazovaných se o danou problematiku při nástupu do práce, nebude zajímat.

Firemní školku by od svého zaměstnavatele uvítalo 76,86 % rodičů z výzkumného vzorku. Pro 23,14 % respondentů by firemní školka nebyla lákavou nabídkou.

Podporu zaměstnavatele v oblasti péče o dítě (např. firemní školka, pružná pracovní doba) mělo před rodičovskou dovolenou 27,27 % dotazovaných. Podpora od zaměstnavatelů se v této oblasti nedostává 72,73 % respondentům.

Dále autorka zjišťovala, jaké z uvedených možností by respondent jako rodič uvítal v případě sladování pracovního a rodinného života. Dotazovaní měli možnost přiřadit své preference k jedné nebo k více nabízeným odpovědím, nebo vytvořit odpověď vlastní. Přehled preferencí je znázorněn v následném grafu.

Graf č. 12: Preference respondentů k nástrojům harmonizace práce a rodiny



Z grafického znázornění je patrné, že největší preference při sladění pracovního a rodinného života, z celkového počtu respondentů, získala pružná pracovní doba se 70,25 %. Z celkového množství respondentů by 58,68 % z nich uvítalo možnost vykonávat práci z domova, posun začátku pracovní doby by vyhovoval 38,02 % dotazovaných. Z výzkumného vzorku rodičů čerpajících rodičovský příspěvek by 30,58 % z nich vyhovovala možnost náhradního volna, zkrácení pracovní doby by pak chtělo 29,75 %, možnost neplaceného volna by preferovalo 22,31 % a 19,83 % by rádo příspěvek na úhradu poplatků za služby pro děti. Návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené po delší době než 3 letech by vyhovovalo 19,01 % a firemní školku by uvítalo 2,48 % z celkového počtu dotazovaných.

Z vlastních odpovědi respondentů autorka vybrala následující:

„1) aby se zaměstnavatel, kolegové v práci netvářili naštvane, když mé dítě onemocní a člověk musí zůstat doma. Ty pohledy a „kecy“ občas stojí za to slyšet (ironie). 2) více dovolené. Aby si ji člověk mohl vybrat při nemoci a nemusel jít na nemocenskou“, „uvítala bych, aby mi dítě vzali do školky, nyní z kapacitních důvodů odmítli, chyba státu, uvítala

bych, aby mě zaměstnavatel uvolnil z práce v čase, abych stihla vyzvednout dítě, když budu mít své pracovní povinnosti hotové“.

Autorka dále šetřila, zda se respondenti domnívají, že lze za současného nastavení sociální politiky bezproblémově sloučit práci a rodinu. 77,69 % respondentů se domnívá, že to nelze. 22,31 % dotazovaných se naopak domnívá, že to možné je.

Ve výzkumu se dále šetřilo, zda se respondenti vrátí po skončení rodičovské dovolené k původnímu zaměstnání. Byly zadány jednoznačné odpovědi ano a ne. V případě, že respondent odpověděl ne, navázala otázka nepovinná, která zjišťovala, z jakého důvodu se tak nestane. 56,2 % respondentů se ke svému původnímu zaměstnání vrátí. 43,8 % dotazovaných uvedlo, že ne.

Důvodů, proč respondenti nenastoupí zpět na původní pracoviště, je mnoho. Vybrané odpovědi z dotazníkového šetření uvede autorka v níže uvedeném textu:

„Byla jsem propuštěna“; „byla jsem servírka/barmanka a to je práce nevhodná pro matku dítěte vzhledem k tomu, že jde většinou o práci na celý den“; „Moje místo bylo obsazeno, protože práce je časově náročná a já bych dle zaměstnavatele nebyla časově flexibilní“; „přeřazení na jiné místo - zaměstnavatel předpokládá, že nebudu moci trávit v práci tolik času, jako před nástupem na MD/RD“; „časová náročnost zaměstnání“; „Firma již neexistuje“; „Chci se uplatnit v jiném oboru“.

Nejvíce důvodů vedoucích k nenavrácení se na původní pracoviště bylo způsobeno propuštěním z firmy, přeřazením na jiné místo či zánikem firmy.

Autorku zajímalo, zda respondenti pociťují obavy z návratu na trh práce, z toho, co je čeká po skončení rodičovské dovolené. Odpovědi respondentů jsou uvedeny níže v přehledu na základě předem stanovené škály hodnot.

Tabulka č. 16: Obavy z návratu na trh práce

Určená škála odpovědí	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Absolutní četnosti	24	32	43	10	12
Relativní četnosti	19,83 %	26,45 %	35,54 %	8,26 %	9,92 %

Dle výpovědí respondentů obavy z návratu na trh práce někdy pociťuje 35,54 % z nich. Vždycky tyto pocity prožívá 19,83 % a často 26,45 % dotazovaných. Skoro nikdy se

s pocitem strachu z návratu do zaměstnání nesetkalo 8,26 % a nikdy 9,92 % rodičů ze zkoumaného vzorku.

Na poslední otázku z dotazníku, zda se respondenti obávají diskriminace ze strany zaměstnavatelů z důvodu rodičovství, odpovědělo 74,38 % dotazovaných ano a 25,62 % odpovědělo, že strach z diskriminace z uvedeného důvodu nemají.

4.3 Vyhodnocení polo-strukturovaných interview

4.3.1 Výzkumný soubor

Tabulka č. 17: Výzkumný soubor

Jméno respondenta/ky	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Rodinný stav	Současný počet dětí	Před narozením dítěte jste?
Ivana	žena	39	Vysokoškolské	V nemanželském svazku	2	Pracovala
Kateřina	žena	35	Vyučena	Vdaná	3	Pracovala
Veronika	žena	36	Vyučena	Vdaná	3	Pracovala
Hana	žena	29	Střední s maturitou	Vdaná	2	OSVČ
Radka	žena	32	Střední s maturitou	V nemanželském svazku	1	Cestování v cizině

Polo-strukturovaných interview se účastnilo 5 žen spadajících do výzkumné cílové skupiny rodičů čerpajících rodičovský příspěvek. Rozhovory byly náročné na provedení, a to především z důvodu hlídání dětí a časové náročnosti. Některé proto probíhaly v autorčině obydlí, kde byla možnost hlídání dětí jejím manželem. Ostatní pak probíhaly doma u respondentek. Jednotlivé rozhovory trvaly přibližně dvě hodiny. Struktura otázek byla shodná s otázkami v dotazníkovém šetření a byly uskutečněny především z důvodu hlubšího proniknutí do tématu a objasnění zkoumaných souvislostí.

Rozhovoru se účastnily pouze ženy. Jejich věk se pohyboval v rozmezí 29 až 39 let. Vzdelanostní struktura byla zastoupena kategoriemi vysokoškolské, středoškolské s maturitou a vyučena. Dvě respondentky žijí s partnerem v nemanželském svazku a tři jsou vdané. Počet dětí dotazovaných se pohyboval od jednoho do tří. Většina

z dotazovaných před narozením dítěte pracovala. Jedna respondentka podnikala a jedna z nich před porodem dlouhodobě cestovala v zahraničí.

4.3.2 Oblast práce a rodiny

Preference dotazovaných, zda upřednostňují rodinu nebo práci, se u respondentek shodují, rodina je pro ně na prvním místě. Radka uvedla, že *„zvláště v útlém věku dítěte je pro mě rodina základem všeho.“*

Dělba činností v péči o dítě s manželem/partnerem je u čtyř respondentek shodná. V případě, že je manžel/partner respondentky pracovně nevytížen, je od něj pomoc v péči o dítě poskytována. Veronika v rozhovoru uvedla, že *„málo se dělíme, většinou vše dělám sama.“*

V otázce, zda by upřednostnily na rodičovské dovolené muže, byly respondentky Veronika, Ivana a Kateřina stejného názoru, a to v případě vyššího příjmu by *„klidně“* upřednostnily na rodičovské dovolené muže. Radka a Hana byly zásadně proti.

Na rodičovské dovolené se *„cítí skvěle“* respondentky Hana a Ivana. Radka uvedla, že *„z počátku jsem se cítila velmi unaveně a bezmocně, ale teď se cítím skvěle a moc si to užívám.“* Kateřinu a Veroniku již tzv. táhne mezi lidi *„ponorková nemoc“*.

Styky s rodinou a přáteli udržují všechny respondentky v takové míře, jak jen to rodinné povinnosti dovolí. Žádná z nich neztrácí zájem o kontakt s blízkými osobami.

Sociálně vyloučené se na rodičovské dovolené necítí být respondentky Ivana a Hana. Tento pocit někdy mívají Kateřina a Veronika. Odpověď: *„Ano, někdy není lehké se začlenit“*, uvedla ve své výpovědi dotazovaná Radka.

Životní úroveň před a během rodičovské dovolené se zlepšila pouze u respondentky Hany, která si jako podnikatelka přilepšila rodičovským příspěvkem. Ostatní respondentky si značně pohoršily. Shodují se na nižším příjmu rodiny, který jak uvedly, je u všech o polovinu nižší. Kateřina uvádí: *„úroveň je taková, že máme 200 Kč na den na jídlo, a to nepočítám pleny pro naše dítě.“* Radka uvedla, že *„mimo bydlení a jídla na nic jiného nemáme peníze.“*

Konflikt v rodině, skrze životní situaci spjatou s rodičovskou dovolenou, nepocítují respondentky Hana, Veronika ani Ivana. Radka uvedla, že *„ano, ale jen někdy“*,

když musíme s partnerem řešit, kde vzít na mimořádné výdaje, jako jsou nová obuv, oblečení, benzín, mobil.“ U Kateřiny se již také vyskytl konflikt pramenící z níže uvedených důvodů: „Ano nastal, manžel je na nervy kvůli penězům. Přesčas má manžel zakázané kvůli poklesu zakázek, proto musí hledat práci navíc. Finančně nás podporuje moje máma, a to se mu nelíbí.“

Dále se autorka zajímala o to, zda mají respondentky v průběhu rodičovské dovolené nějaký přívýdělek. Radka a Ivana nemají, neboť jim nemá kdo hlídat děti, a podle Ivany *„na placené hlídání peníze nezbyývají.“* Hana, jelikož je OSVČ, pracovní činnost nepřerušila, pouze omezila. Kateřina a Veronika si přivydělávají brigádně. Veronika uvádí: *„ano mám přívýdělek v hypermarketu, skládání zeleniny. Dvě děti mám ve školce a to nejmladší mi hlídá tchýně (důchodce).“*

Odpovědi na téma udržování znalostí během rodičovské dovolené se u respondentek rozcházejí. Kateřina právě absoluuje počítačový kurz, Ivana si během rodičovské dovolené dodělává vysokou školu. Hana: *„Neustále si čtu zákon, protože jej zapomínám a potřebuji ho ke své činnosti.“* Radka: *„Z počátku jsem se snažila, ale zjistila jsem, že veškerou mou pozornost potřebuje má dcera.“* Veronika si znalosti neudrzuje. O doplnění vzdělání by měla zájem respondentka Kateřina. Radka by sice občas chtěla, *„ale nejsem si tím zcela jistá.“* Hana ani Veronika o něčem podobném vůbec neuvažují.

4.3.3 Rodinná politika

V daném bloku otázek se autorka zajímala o názory a postoje respondentek spojené s rodičovskou dovolenou, jako je pobírání dávek či státní podporou rodin.

Peněžité pomoci v mateřství je spjata s rodičovskou dovolenou. Je poskytována matkám za předpokladu, že prokázaly 270 dní účasti na nemocenském pojištění v průběhu posledních dvou let před dnem, od kterého má být dávka uznána, nebo je v ochranné lhůtě (Zákon č. 187/2006 Sb.). Ze vzorku dotazovaných na ni měly nárok Kateřina, Veronika a Ivana. Radka a Hana na tuto dávku nárok neměly. Radka z důvodu dlouhodobého cestování v zahraničí a Hana proto, že nesplnila podmínky pro její nabytí.

Možnost výběru délky rodičovské dovolené podle staré úpravy měly respondentky Kateřina, Ivana a Veronika. Délku čerpání si určily na 3 roky. Hana možnost výběru neměla, ale *„můj manžel ano, šli jsme na sociálku na přepsání dítěte do jeho péče na jeden*

den a pak to šlo. Nakonec mám na dva roky.“ Radka možnost výběru neměla. Ideální délka rodičovské dovolené je pro skoro všechny respondentky tři roky. Mezi uvedenými důvody dotazovaných byly *„potřeba matky, ve třech letech je dítě již relativně soběstačné a hlídání dětí už odpadá skrze školku, pokud ho vezmou.“* Jediné Haně, která je podnikatelkou dva roky *„naprosto vyhovují, protože mi to zaplatí hypotéku, alespoň část. Pracuji odpoledne, takže se s manželem v hlídání dětí vystřídáme.“*

Dále autorku zajímalo, zda je výše pobíraného rodičovského příspěvku pro dotazované dostačující. Výše příspěvku je dostačující pouze pro Hanu, která má dvouletou variantu čerpání, pobírá tedy více peněz, než ostatní matky z výzkumného souboru.

Státní podpora rodin se zdá být nedostatečná pro většinu respondentek. Kateřina uvedla, že *„nezohledňují celkový příjem rodiny a výdaje na bydlení (hypotéky).“* Haně je to jedno, *„co se týče rodičáku ano, ale jiné poplatky nedostávám. Myslím, že jsou potřebnější věci.“*

Kromě rodičovského příspěvku pobírá zároveň jinou sociální dávku pouze Radka, a to *„příspěvek na bydlení a příspěvek na dítě.“*

Školku s dostatečnou kapacitou ve svém okolí nemá pouze respondentka Hana. Názory dotazovaných, jestli by měl stát rozšířit nabídku služeb péče o děti, se rozcházejí. *„Ano, školky se rušily a chybí to“*, uvedla Veronika a s ní souhlasí i Ivana a Hana. Radka je toho názoru, že *„ne, spíš by měl pomoci najít matkám zaměstnání s částečnými úvazky a zaměstnání s flexibilní pracovní dobou.“* Kateřina si myslí, že v této oblasti je podpora státu *„dostačující“*. Názor na alternativní hlídání v případě potřeby se u všech respondentek shodoval. Hlídání poskytují ve většině případů prarodiče a mimořádně zbytek rodiny a přátelé.

4.3.4 Konflikt práce a rodiny

V této části rozhovoru autorku zajímaly názory a zkušenosti s některými faktory, které přispívají ke konfliktu mezi udávanými sférami.

Na otázku, zda si dotazované myslí, že rodičovská dovolená ovlivňuje pracovní kariéru, Ivana a Hana odpověděly, že neovlivňuje. Radka, Kateřina a Veronika jsou opačného názoru, a to že ovlivňuje. Radka uvedla, že *„spousta žen, které se vrátily zpět po rodičáku, dostaly nižší plat a přeřadili je na nižší pozice než předtím.“* V názoru, jaké podmínky

mají matky v zaměstnání, se respondentky shodují na tom, že hodně záleží na zaměstnavateli.

Autorka dále zjišťovala, zda manžel/partner respondentek v období rodičovské dovolené tráví více času v práci, aby zvýšil příjem rodiny. Všechny dotazované uvedly, že ano, když může využít přesčasových hodin.

Práci domů si v období rodičovské dovolené někdy nosí partner u respondentky Radky. U všech zbývajících dotazovaných nemají tuto možnost k dispozici. Veronika uvedla, že *„manžel dělá ve fabrice, tak tuto možnost nemá.“*

Dále autorku zajímalo, zda narušují manželovy/partnerovy pracovní záležitosti v období rodičovské dovolené soužití v rodině. S tímto problémem se setkala pouze Radka. Uvádí, že *„vzhledem k tomu, že ještě stavíme a platíme hypotéku, je to někdy dost náročné.“*

V opačném případě, zda je narušitelem rodinná záležitost v manželově/partnerově schopnosti vykonávat pracovní povinnosti, odpověděly Radka a Kateřina, že někdy ano, například když jsou nemocné, tak se manžel/partner musí starat o děti a domácnost. Hana, Ivana a Veronika uvedly, že záležitosti rodiny nenarušují práci manžela/partnera. Žádnému z manželů/partnerů respondentek nebylo nikdy vytýkáno, že nesplňuje pracovní záležitosti skrze rodinné.

4.3.5 Harmonizace práce a rodiny

V poslední části rozhovoru autorku zajímaly názory a postoje týkající se slučování práce a rodiny.

Autorka zjišťovala, zda se respondentky zajímají o to, jak se jejich budoucí zaměstnavatel staví k dětem a zda by pro ně byla lákavou nabídkou firemní školka. Veronika a Hana se o tuto skutečnost nezajímají. Hana z důvodu svého podnikání. Radku a Ivanu starost zaměstnavatelů zajímá. Kateřina by byla ráda za *„přimhouření oka zaměstnavatelem při nemoci dítěte; odchodu k lékaři s dítětem.“* Veronika, Ivana a Kateřina by byly rády, kdyby měly možnost využívat firemní školku. Radka pouze za podmínek, že *„nevadila by mi firemní školka v případě, pokud bych věděla, že jsou tam zaměstnané dostatečně kvalitně vzdělané učitelky.“*

Nástroje sladění pracovního a rodinného života, který by vyhovoval dotazovaným ženám, uvedly respondentky tyto. Veronice by nejvíce vyhovoval posun pracovní doby „*abych mohla odvádět děti do školky.*“ Haně a Ivaně by se líbila práce z domova a Ivaně navíc využití možnosti náhradního volna. Kateřina by byla pro příspěvek na úhradu poplatků za služby pro děti a zkrácení pracovní doby. Radka by uvítala mnoho možností, z nich například práci na částečný úvazek nebo možnost mít pružnou pracovní dobu. Autorku dále zajímalo, zda si respondentky myslí, že lze za současného nastavení politiky státu bezproblémově sloučit práci a rodinu. Všechny respondentky byly stejného názoru. Za všechny uvedeme výpověď Veroniky, která řekla: *Ne, v žádném případě si nemyslím, že by to bylo možné.*“ Kateřina navíc dodala: „*Jde taky o to, jaký je Váš nadřízený.*“

Ke svému původnímu zaměstnavateli se vrátí pouze Veronika. Hana zůstane u svého podnikání. Důvodem Ivany nevrátit se je dlouhá pracovní doba, „*neměl by se kdo starat o děti, když partner dělá déle.*“

V závěru daného bloku otázek se autorka zajímala o to, zda dotazované pocítují obavy z návratu na trh práce, z toho co se bude dít po rodičovské dovolené, a zda se obávají diskriminace z důvodu rodičovství. Obavy z návratu na trh práce mají respondentky Kateřina a Radka, která uvedla: „*ano často, a tak se na to raději snažím zatím ani nemyslet a nestresovat se.*“ Hana by měla strach v případě, že by přestala podnikat. Z diskriminace z důvodu rodičovství má obavy Veronika: „*Někdy ano, jak zjistí, že mám tři děti, tak mě nebudou chtít zaměstnat*“, také Radka a Kateřina: „*Vždy se ptají na děti, a jestli odpověď zní ano, práci získá jen pár procent žen.*“

4.4 Analýza kvalitativních znaků

V této části vyhodnocení výzkumného šetření autorka zjišťovala závislosti mezi určenými kvalitativními znaky. Zjištěné hodnoty z dotazníkového šetření byly seskupeny do asociačních a kontingenčních tabulek, kde byla následně šetřena jejich statistická nezávislost pomocí χ^2 testu. Výsledky povedou k ověřování platnosti hypotéz. V případě prokázání závislosti mezi zkoumanými proměnnými byla vypočtena síla této závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence.

Výzkumná hypotéza č. 1:

H₀₁: Pocity sociálního vyloučení respondenta nezávisí na délce trvání rodičovské dovolené.

Tabulka č. 18: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H₀₁

Pocit sociálního vyloučení	Současná délka rodičovské dovolené v měsících				Celkem
	Do 12	13-24	25-36	37 a více	
Vždycky	1	0	1	1	3
Často	8	3	4	4	19
Někdy	24	18	10	10	62
Skoro nikdy	6	6	8	3	23
Nikdy	5	4	1	4	14
Celkem	44	31	24	22	121

Tabulka č. 19: Tabulka teoretických četností

Pocit sociálního vyloučení	Současná délka RD v měsících			
	Do 12	13-24	25-36	37 a více
Vždycky	1,09	0,76	0,6	0,55
Často	36,52	4,86	3,77	3,45
Někdy	22,55	15,88	12,29	11,27
Skoro nikdy	8,36	4,56	4,56	4,18
Nikdy	5,09	3,59	2,78	2,54

Tabulka vypočtených teoretických četností nesplňuje podmínky pro použití χ^2 testu o nezávislosti. V tabulce vyšly hodnoty nižší než 1 a více než 20 % tvoří hodnoty nižší než 5. Proto musí dojít ke sloučení některých kategorií. Sloučená tabulka bude následujícího tvaru.

Tabulka č. 20: Kontingenční tabulka po sloučení

Pocit sociálního vyloučení	Současná délka rodičovské dovolené v měsících				Celkem
	Do 12	13- 24	25-36	37 a více	
Často	9	3	5	5	22
Někdy	24	18	10	10	62
Skoro nikdy	11	10	9	7	37
Celkem	44	31	24	22	121

Tabulka č. 21: Tabulka teoretických četností po sloučení

Pocit sociálního vyloučení	Současná délka RD v měsících			
	Do 12	13-24	25-36	37 a více
Často	8	5,64	4,36	4
Někdy	22,55	15,88	12,29	11,27
Skoro nikdy	13,45	9,48	7,33	6,72

Nyní již hodnoty teoretických četností splňují podmínky pro použití χ^2 testu o nezávislosti. V následně uvedené tabulce, autorka provedla výpočet hodnoty testového kritéria, které pak porovnávala s kritickou hodnotou.

Tabulka č. 22: χ^2 test nezávislosti

Pocit sociálního vyloučení	Současná délka rodičovské dovolené v měsících				
	Do 12	13-24	25-36	37 a více	Celkem
Často	0,125	1,2357	0,094	0,0939	1,5486
Někdy	0,0932	0,283	0,4267	0,143	0,9459
Skoro nikdy	0,4463	0,0285	0,3805	0,0116	0,8669
Celkem	0,6645	1,5472	0,9012	0,2485	3,3614

Hodnota testového kritéria v tabulce č. 8 ($\chi^2 = 3,3614$) je nižší než hodnota kritická ($\chi^2 < \chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)}$), která na hladině významnosti 0,05 se stupněm volnosti 6 činí ($\chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)} = 12,592$), proto H_{01} o nezávislosti nezamítáme. Z výsledných hodnot lze tedy určit, že pocity sociálního vyloučení respondentů nejsou závislé na současné délce rodičovské dovolené.

Výzkumná hypotéza č. 2:

H₀₂: Obavy respondenta z návratu na trh práce nezávisí na udržování si znalostí během rodičovské dovolené.

Tabulka č. 23: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H₀₂

Udržování si znalostí	Obavy respondenta z návratu na trh práce					
	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy	Celkem
Udržuji	15	15	23	9	11	73
Neudržuji	9	17	20	1	1	48
Celkem	24	32	43	10	12	121

Tabulka č. 24: Tabulka teoretických četností

Udržování si znalostí	Obavy respondenta z návratu na trh práce				
	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Udržuji	14,48	19,31	25,94	6,03	7,24
Neudržuji	9,52	12,69	17,06	3,97	4,76

Podíl teoretických četností menších než 5 v předchozí tabulce nepřekračuje povolených 20 %. Je tedy možné použít χ^2 test nezávislosti.

Tabulka č. 25: χ^2 test nezávislosti

Udržování si znalostí	Obavy respondenta z návratu na trh práce					
	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy	Celkem
Udržuji	0,0187	0,9619	0,3332	1,4628	1,9527	4,7106
Neudržuji	0,0284	1,4638	0,5067	2,2219	2,9701	7,1625
Celkem	0,0471	2,4257	0,8399	3,6847	4,9228	11,8731

Ve výše uvedené tabulce bylo dle χ^2 testu nezávislosti vypočteno testové kritérium ($\chi^2 = 11,8731$), které následně autorka porovnála s kritickou hodnotou, která na hladině významnosti 0,05 a stupněm volnosti 4 činila ($\chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)} = 9,488$). Hodnota testového kritéria je vyšší než hodnota kritická ($\chi^2 > \chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)}$), proto H_{02} o nezávislosti zamítáme. Existuje závislost mezi zkoumanými znaky. Udržování si znalostí během rodičovské dovolené snižuje obavy z návratu na trh práce.

Závislost mezi zkoumanými znaky je podle Pearsonova koeficientu kontingence ($C = 0,2988$) slabá.

Výzkumná hypotéza č. 3:

H₀₃: Současná finanční situace rodin není závislá na výši pobíraného rodičovského příspěvku jednoho z členů rodiny.

Tabulka č. 26: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H₀₃

Výše rodičovského příspěvku	Finanční situace rodiny						Celkem
	Vynikající	Dostačující	Velmi dobrá	Velké problémy vyjít s penězi	Hranice životního minima	Uvažujete o osobním bankrotu	
Dostačující	1	16	3	0	0	0	20
Nedostačující	0	35	9	48	8	1	101
Celkem	1	51	12	48	8	1	121

Tabulka č. 27: Tabulka teoretických četností

Výše rodičovského příspěvku	Finanční situace rodiny					
	Vynikající	Dostačující	Velmi dobrá	Velké problémy vyjít s penězi	Hranice životního minima	Uvažujete o osobním bankrotu
Dostačující	0,165	8,851	1,98	7,93	1,32	0,16
Nedostačující	0,8347	42,57	10,02	40,06	6,67	0,83

Vypočítané hodnoty teoretických četností nesplňují podmínky pro použití χ^2 testu nezávislosti. V tabulce se vyskytují hodnoty nižší než 1. Proto musí dojít ke sloučení některých kategorií.

Tabulka č. 28: Kontingenční tabulka po sloučení

Výše rodičovského příspěvku	Finanční situace rodiny			Celkem
	Dostačující	Velmi dobrá	Velké problémy vyjít s penězi	
Dostačující	17	3	0	20
Nedostačující	35	9	57	101
Celkem	52	12	57	121

Tabulka č. 29: Tabulka teoretických četností po sloučení

Výše rodičovského příspěvku	Finanční situace rodiny		
	Dostačující	Velmi dobrá	Velké problémy vyjít s penězi
Dostačující	8,59	1,98	9,42
Nedostačující	43,4	10,01	47,57

Tabulka hodnot teoretických četností po sloučení již vyhovuje podmínkám pro použití χ^2 testu nezávislosti.

Tabulka č. 30: χ^2 test nezávislosti

Výše rodičovského příspěvku	Finanční situace rodiny			
	Dostačující	Velmi dobrá	Velké problémy vyjít s penězi	Celkem
Dostačující	8,2338	0,5254	9,42	18,1792
Nedostačující	1,6258	0,1019	1,8693	3,597
Celkem	9,8596	0,6273	11,2893	21,7762

Výslednou hodnotu testového kritéria ($\chi^2 = 21,7762$) autorka porovnávala s kritickou hodnotou. Ta na hladině významnosti 0,05 a stupněm volnosti 2 činila ($\chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)} = 5,991$). Hodnota testového kritéria je vyšší než hodnota kritická ($\chi^2 > \chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)}$), proto H_{03} o nezávislosti zamítáme. Závislost mezi zkoumanými znaky existuje. Výše pobírání rodičovského příspěvku ovlivňuje finanční situaci rodiny.

Závislost mezi zkoumanými znaky vypočtená dle Pearsonova koeficientu kontingence ($C = 0,39$) je střední.

Výzkumná hypotéza č. 4:

H₀₄: Konflikt v rodině respondenta nezávisí na finančním příjmu během rodičovské dovolené.

Tabulka č. 31: Asociační tabulka kvalitativních statistických znaků - H₀₄

Konflikt v rodině	Snížení finančního příjmu		
	Ano	Ne	Celkem
Ano	37	4	41
Ne	61	19	80
Celkem	98	23	121

Protože rozsah souboru n je vyšší než 40, můžeme pro výpočet testového kritéria rovnou použít χ^2 test nezávislosti. Výslednou hodnotu testového kritéria ($\chi^2 = 3,448$) autorka porovnála s kritickou hodnotou, která na hladině významnosti 0,05 a stupněm volnosti 1 činila ($\chi^2_{\alpha(1)} = 3,841$). Hodnota testového kritéria je nižší než hodnota kritická ($\chi^2 < \chi^2_{\alpha(1)}$), proto H₀₄ o nezávislosti nezamítáme. Závislost mezi zkoumanými znaky neexistuje. Konflikt v rodině nezávisí na snížení příjmu v domácnosti čerpající rodičovský příspěvek.

Výzkumná hypotéza č. 5:

H₀₅: Konflikt v rodině respondenta nezávisí na tom, zda jeho/její manžel/ka či partner/ka tráví v období rodičovské dovolené delší čas v práci.

Tabulka č. 32: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H₀₅

Konflikt v rodině	Delší čas trávený v práci (partnera/ky respondenta)					
	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy	Celkem
Ano	4	13	12	4	7	40
Ne	8	20	30	11	12	81
Celkem	12	33	42	15	19	121

Tabulka č. 33: Tabulka teoretických četností

Konflikt v rodině	Delší čas trávený v práci (partnera/ky respondenta)				
	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy
Ano	3,97	10,9	13,88	4,95	6,28
Ne	7,93	22,09	28,12	10,04	12,72

Hodnoty teoretických četností ve výše uvedené tabulce vyhovují podmínkám pro použití χ^2 testu nezávislosti. Teoretické četnosti nižší než 5 nepřesahují povolených 20 %.

Tabulka č. 34: χ^2 test nezávislosti

Konflikt v rodině	Delší čas trávený v práci (partnera/ky respondenta)					
	Vždycky	Často	Někdy	Skoro nikdy	Nikdy	Celkem
Ano	0,00023	0,4046	0,2546	0,1823	0,0825	0,92423
Ne	0,00062	0,1977	0,1256	0,0918	0,0408	0,45652
Celkem	0,00085	0,6023	0,3802	0,2741	0,1233	1,38075

Hodnota testového kritéria ($\chi^2 = 1,38075$) je nižší než hodnota kritická ($\chi^2 < \chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)}$), která na hladině významnosti 0,05 se stupněm volnosti 4 činí ($\chi^2_{\alpha (k-1)(m-1)} = 9,488$), proto H_{05} o nezávislosti nezamítáme. Konflikt v rodině respondenta nezávisí na tom, zda jeho/její manžel/ka či partner/ka tráví v období rodičovské dovolené delší čas v práci.

Výzkumná hypotéza č. 6:

H_{06} : Bezproblémové sloučení práce a rodiny nezávisí na politice státu v oblasti podpory rodin.

Tabulka č. 35: Asociační tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{06}

Dostačující politika státu v oblasti podpory rodin	Bezproblémové sloučení práce a rodiny		
	Ano	Ne	Celkem
Ano	6	8	14
Ne	21	86	107
Celkem	27	94	121

Rozsah souboru n je vyšší než 40, můžeme pro výpočet testového kritéria rovnou použít χ^2 test nezávislosti. Výslednou hodnotu testového kritéria ($\chi^2 = 3,8541$) autorka porovnala s kritickou hodnotou, která na hladině významnosti 0,05 a stupněm volnosti 1 činila ($\chi^2_{\alpha(1)} = 3,841$). Hodnota testového kritéria je vyšší než hodnota kritická ($\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$), proto H_{06} o nezávislosti zamítáme. Závislost mezi zkoumanými znaky existuje. Bezproblémové sloučení práce a rodiny závisí na politice státu v oblasti podpory rodin. Závislost je dle koeficientu asociace $V = 0,1784$. Mezi znaky existuje slabá závislost.

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Autorka se ve své diplomové práci zabývala zmapováním vzájemných souvislostí v oblasti pracovně-rodinného konfliktu. Účelově vybraný vzorek šetření tvořili rodiče čerpající rodičovský příspěvek. Autorku zajímalo, jak rodičovská dovolená ovlivňuje pracovně-rodinné role a jak tato fáze životního cyklu ovlivňuje samotné žití.

K výzkumnému šetření byl jako hlavní zdroj dat použit strukturovaný dotazník, ze kterého byly použity hodnoty k ověření platnosti určených hypotéz. Polostrukturované interview autorce posloužilo k hlubšímu proniknutí do tematiky a objasnění zkoumaných souvislostí.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 121 respondentů, z nichž bylo 94,21 % žen a 5,79 % mužů. Polo-strukturovaného interview se zúčastnilo pět respondentek. Sběr dat byl náročný z hlediska časového zatížení a z důvodu hlídání dětí. Autorku zajímalo, zda by respondenti upřednostnili na rodičovské dovolené muže. Dle výsledků dotazníkového šetření by určitě nesouhlasilo 32,23 % a asi ne 48,76 %, což je převážná část dotazovaných. Muže by na rodičovské dovolené upřednostnili respondenti v případě svého vyššího příjmu v zaměstnání. Tři respondentky z rozhovorů danou skutečnost potvrdily. „*Klidně s mužem na rodičovské dovolené souhlasím, v případě, že by měl vyšší příjem než já.*“ Je však otázkou, zda by k tomu nakonec došlo. Autorka je toho názoru, že by s dítětem na rodičovské dovolené měla zůstat matka, z důvodu jejich vzájemného pouta. Z celkového počtu respondentů žije 41,32 % v nemanželském svazku se svým partnerem. I dvě z pěti dotazovaných z interview žijí v partnerství „*na psí knížku*“. V případě nějaké nečekané události však může dle autorky dojít k nepříjemným problémům, proto by autorka manželství doporučovala.

V oblasti práce a rodiny je dle dotazníkového šetření více preferovaná oblast rodiny se 79,34 %. 20,66 % dotazovaných dává stejnou důležitost oběma sférám. I výsledky interview potvrzují preferenci rodiny. Rodina je pro většinu dotazovaných na prvním místě. Práce však hraje v životě jedince nezastupitelnou roli. S rodičovskou dovolenou se mohou pojit pocity sociálního vyloučení. ***Autorka zkoumala, zda existuje závislost v pocitech sociálního vyloučení respondenta/ky a délkou trvání rodičovské dovolené, na které se momentálně respondent/ka nachází*** (H_{01}). Autorka usuzuje, že čím déle je jedinec s dítětem na rodičovské dovolené, tím více je možnosti pocitu sociálního vyloučení vystaven. Autorce se tento předpoklad nepotvrdil. Pocity sociálního vyloučení respondentů

nejdou závislé na současné délce rodičovské dovolené. V případě, že by dotazovaný zažíval tyto pocity, by autorka doporučovala svěřit se rodině a blízkým. Neuzavírat se do sebe a hlavně nestránit se okolí. V průběhu rodičovské dovolené se dle respondentů jejich životní úroveň snížila. Hlavním udávaným faktorem, který k tomu přispívá, je finanční příjem rodiny. Ten se během rodičovské dovolené dle 88,78 % respondentů snížil v průměru o 7 874 Kč. Existují však i výjimky, kde dochází ke zlepšení finančního příjmu. Za všechny uvedeme příklad respondentky Hany, která uvedla: „*sem na tom rozhodně líp, podnikám a rodičák mi zaplatí hypotéku, alespoň část.*“ ***Autorka z výsledných hodnot zjišťovala, zda existuje závislost mezi současnou finanční situací rodin a vyšší pobíraného rodičovského příspěvku jednoho z členů rodiny (H₀₃).*** Dle výsledných propočtů závislost mezi zkoumanými znaky existuje. Závislost je dle Pearsonova koeficientu kontingence střední. Výše rodičovského příspěvku je nedostačující pro 83,47 % dotazovaných. Začínající rodiny s dětmi se tak často stávají oběťmi systému sociálních dávek. Často jejich celkové příjmy stačí akorát na základní potřeby. Výzkum dále zjišťoval ***závislost mezi snížením finančního příjmu a konfliktem v rodině (H₀₄).*** Závislost mezi zkoumanými znaky neexistuje. Autorka dále zjišťovala, zda mají respondenti během rodičovské dovolené nějaký přivýdělek a zda si udržují své znalosti. 40,5 % respondentů z dotazníkového šetření si svůj příjem zlepšuje nějakou činností. V převážné části si respondenti přivydělávají brigádami (hypermarkety, roznášení letáků) a částečnými úvazky. Možnosti přivýdělků by uvítalo více respondentů/tek, ti však nemají možnost hlídání dětí. Z výzkumných interview si dvě respondentky přivydělávají brigádami. Další Radka a Ivana potvrzují předchozí výpovědi, že by rády nějaký přivýdělek, ale nemají hlídání a „*na placené hlídání peníze nezbyývají.*“ 60,33 % dotazovaných respondentů se snaží udržovat si své znalosti i v průběhu rodičovské dovolené. V případě neudržování znalostí riskují respondenti dle autorky ztrátu přehledu o nových poznacích a trendech ve své profesi, a tak i nelehký návrat na trh práce. Proto by doporučovala snahu o udržení kontaktu se zaměstnavatelem, projevování zájmu o nové trendy v zaměstnání či se zapojit do nějakého vzdělávacího programu. Autorka zkoumala, ***zda obavy respondentů z návratu na trh práce nezávisí na udržování si znalostí během rodičovské dovolené (H₀₂).*** Dle výsledků analýzy kvalitativních znaků byla zjištěna závislost mezi zkoumanými znaky. Síla závislosti je dle Pearsonova koeficientu slabá.

Další část výzkumného šetření byla zaměřena na názory a postoje respondentů ohledně rodinné politiky a nástrojů, které jsou její součástí. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mělo 62,81 % dotazovaných, ostatní nevyhovovali podmínkám pro její nabytí. Převážná část respondentů, 63,64 %, využívá čerpání rodičovského příspěvku během tří let. 15,7 % dotazovaných má čerpání na dva roky a 14,05 % má délku čerpání na čtyři roky. Délka rodičovské dovolené je nyní upravována tak, aby vyhovovala rodiči, který dávku pobírá. Maximální výše čerpání je určena částkou 220 000 Kč, a to nejpozději do 4 let věku dítěte. Dle autorky je tříleté čerpání příspěvku nejlepší. Dítě je ve věku, kdy je schopné být částečně soběstačné a potřebuje sociální kontakt s jinými dětmi svého věku.

Pracovně-rodinný konflikt je způsoben mnoha různými faktory. Autorka zjišťovala názory a postoje respondentů, jak životní fáze období rodičovské dovolené zasahuje do jejich rodinné a pracovní sféry. Rodičovská dovolená podle většiny respondentů (88,43 %) ovlivňuje pracovní kariéru. Jde především o vypnutí z role, snížení znalostí či ztrátu kontaktu se zaměstnavatelem. Při nástupu do zaměstnání se mnoho rodičů setkává s tím, že jejich pozice jsou obsazeny jiným pracovníkem. Pak jsou buď přeřazeny na jiné pracoviště, nebo je jim nabídnuta dohoda o ukončení pracovní činnosti. Podmínky matek v zaměstnání jsou dle respondentů na stupnici 1 až 5 převážně na 3. (38,02 %), 4. (49,59 %) a 5. (38,02 %) stupni. Autorku zajímalo vzájemné narušování pracovní a rodinné oblasti v období rodičovské dovolené. Z grafického srovnání výsledných odpovědí respondentů je patrné, že rodinné záležitosti narušují ty pracovní v menší míře, nežli naopak. V případech, kdy je narušitelem rodinná záležitost, byl nejvíce udáván důvod „v případě mého onemocnění, starost manžela o dítě“, v opačném případě narušují manželovy přesčasy rodinnou pohodu. Delší čas strávený v práci je však podmíněn, zlepšením finančního příjmu rodiny. Bylo zjišťováno, zda **konflikt v rodině respondentů nezávisí na tom, zda jeho/její manžel/ka či partner/ka tráví v období rodičovské dovolené delší čas v práci** (H₀₅). Závislost mezi zkoumanými znaky nebyla prokázána.

V poslední části výzkumu autorku zajímaly názory a postoje na sladování práce a rodiny. To, jak se zaměstnavatelé staví k dětem, je důležité pro 72,73 % respondentů. Firemní školku by uvítalo 76,86 % respondentů z dotazníkového šetření. V preferencích nástrojů vedoucích ke sladování pracovní a rodinné oblasti by nejvíce respondentů uvítalo pružnou pracovní dobu, dále možnost práce z domova, posun pracovní doby a možnost náhradního volna. K původnímu zaměstnání se vrátí 56,2 % dotazovaných. Důvodů pro to je mnoho.

Z nichž uvádíme například „*propuštění, obsazené místo, časová náročnost zaměstnání.*“ Autorka zjišťovala, zda *bezproblémové sloučení práce a rodiny závisí na politice státu v oblasti podpory rodin* (H₀₆). Závislost mezi zkoumanými znaky byla prokázána. Její síla je podle koeficientu asociace slabá.

Dle autorky je péče o malé dítě v dnešní době velice drahou záležitostí. Rodiče často volí nákupy již obnošeného oblečení a jiné potřebné věci shánějí po známých, či levně po internetu. Pocit štěstí z rodičovství náhle doprovází koloběh šetření peněz a sledování slev na pleny a příkrmy. Finanční tlaky na rodinu vedou matky k hledání si různých přivýdělků, či k předčasnému ukončení rodičovské dovolené a k nástupu do práce. Štěstí mají ti, kteří se mají kam vrátit. Nové pracovní místo lze po rodičovské dovolené sehnat jen stěží. Je sice přirozeností mít rodinu a děti, ale spousta zaměstnavatelů vidí jen své zájmy, ať chceme či ne, matky jsou při hledání nové práce značně v nevýhodě.

Aby nedocházelo k pracovně-rodinným konfliktům, je podle autorky zapotřebí větší interese. A to nejenom samotným státem, ale i zaměstnavateli, jako samotnými rodiči. Mnoho rodičů si neuvědomuje, že by mělo v období rodičovské dovolené udržovat a zdokonalovat své znalosti, a tak být pro trh práce stále efektivní pracovní silou. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že v rodině je základ, a pokud budou vést přátelskou politiku k rodinám, vrátí se jim investice do ní vložená zpět. Flexibilní nabídky zaměstnání a firemní školky by proto mohly být dobrým nástrojem. Dle názoru autorky by nemusela mít každá firma svoji školku, ale po domluvě by mohla být společná pro pár podniků, které sídlí blízko sebe. Stát by měl více spolupracovat jak se zaměstnavateli, tak i s rodiči. Měl by více daňově zvýhodnit podniky realizující flexibilní pracovní režimy, navýšit informovanost firem o pro-rodinných opatřeních. Měl by podpořit rodiče ve vzdělávacích programech, rozšířit nabídku služeb zajištění péče o dítě. Stát by měl rozvíjet rodinnou politiku, a posilovat tak vědomí hodnoty rodiny, vytvářet všestranné příznivé podmínky pro rodinu. Dále by se měl podílet na posilování ekonomické a sociální suverenity rodin a jejich členů na trhu práce prostřednictvím daňového systému a systému sociálního zabezpečení tak, aby byli schopni plnit svoji úlohu ve všech obdobích svého vývojového cyklu, tedy i v období rodičovské dovolené a vůči všem svým členům. Měl by zjišťovat poznatky o potřebách rodin a vhodnými způsoby vést k jejich upokojování.

Výzkumné šetření proběhlo v regionu Šumperk. Autorka si uvědomuje možnosti rozdílných názorů a postojů lidí na zkoumané téma žijících v jiném regionu, kde může být situace např. vzhledem k nižší míře nezaměstnanosti odlišná. Šumperský region patří dlouhodobě mezi regiony a nejvyšší nezaměstnaností, která se pohybuje okolo 11,5 % (MPSV, 2013).

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo zmapování vzájemných souvislostí v oblasti pracovně-rodinného konfliktu. Autorka se zaměřila na zodpovězení otázek týkajících se možností a překážek rodičů čerpajících rodičovský příspěvek v uskutečňování svých preferencí v oblasti práce a rodiny. V teoretické části autorka formulovala jednotlivé proměnné, které byly potřebné pro uvedení do zkoumané tematiky.

V úvodní části výzkumu autorka zjišťovala názory, postoje a preference v oblastech rodiny a práce. Více preferovanou oblastí respondentů je rodina. Výzkumného šetření se zúčastnila převážná část žen. Z názoru respondentů lze usuzovat, že se přiklání k tradičnímu rozdělení rolí, kdy žena má pečovat a starat se o dítě. Matka je z hlediska potřeb dítěte tou nevýznamnější osobou. Někdy však potřebuje od partnera pomoc, zvláště v prvních měsících po porodu. Pomoc je matkám poskytována také v případě pracovní nevytíženosti manžela/partnera. V průběhu rodičovské dovolené se matky mohou díky svým povinnostem svému okolí vzdálit natolik, že pocítují sociální vyloučení. Autorka předpokládala, že čím déle jsou rodiče s dítětem na rodičovské dovolené, tím více u nich dochází k pocitu sociálního vyloučení (H_{01}). Tento předpoklad se však autorce nepotvrdil. Pocity sociálního vyloučení respondentů nejsou závislé na současné délce rodičovské dovolené.

Životní úroveň respondentů se dle jejich výpovědí rapidně snížila. Autorka zjišťovala, zda je finanční situace rodiny závislá na výši rodičovského příspěvku (H_{03}). Tento předpoklad se potvrdil. Mezi zkoumanými znaky je střední závislost. Dle výzkumu při nástupu na rodičovskou dovolenou dochází ve většině případů ke snížení finančního příjmu zásluhou pobírání rodičovského příspěvku, někdy až o polovinu běžného příjmu. V průměru se rodinám snížil měsíční příjem o 7 874 Kč. Autorka předpokládala, že kvůli snížení finančního příjmu dochází v rodině ke konfliktu. Dle analýzy kvalitativních znaků však byla zjištěna nezávislost mezi konfliktem v rodině a sníženému příjmu domácnosti, kde jeden z rodičů čerpá rodičovský příspěvek (H_{04}). Ke zvýšení příjmu rodiny přispívá nějakou výdělečnou činností 40,5 % respondentů a to především brigádami a částečnými úvazky.

V souvislosti s rodičovskou dovolenou zjišťovala autorka názory na rodinnou politiku státu a na nástroje s ní spojené. Na peněžitou pomoc v mateřství, která předchází čerpání

rodičovského příspěvku, mělo nárok 62,61 % respondentů. Tříleté čerpání rodičovského příspěvku bylo zastoupeno nejvíce 63,64 %, dle většiny respondentů je tříletá varianta ta neoptimálnější. V oblasti podpory rodin je státní politika pro 88,43 % dotazovaných neuspokojivá. Výše pobíraného rodičovského příspěvku je k poměru s výdaji v rodině pro 83,47 % dotazovaných nedostačující. V poskytovaných službách v péči o děti předškolního věku není vidět nějaký posun kupředu. Počet nepřijatých dětí do mateřských školek neustále roste. Rekordní počet nepřijatých dětí byl zaznamenán v letošním školním roce 2013/2014, a to 60 281 dětí.

Pracovně-rodinný konflikt bývá označován za konflikt rolí, kdy dochází k vzájemnému napětí. Konflikt práce a rodiny je způsoben mnoha různými aspekty, mezi něž patří například časová vytíženost, stres či únava. Z výzkumného šetření vyplývá, že v období rodičovské dovolené jsou rodinné záležitosti narušitelem v menší míře, nežli záležitosti pracovní. Autorka zjišťovala, jestli konflikt v rodině závisí na tom, zda respondentův protějšek tráví v období rodičovské dovolené delší čas v práci. Závislost mezi zkoumanými znaky nebyla prokázána (H_{05}).

Harmonizace práce a rodiny není jednoduchou záležitostí. Nezastupitelnou roli zde hraje stát, zaměstnavatel i sám rodič. Pro většinu respondentů (72,73 %) je důležité, jak se jeho zaměstnavatel staví k dětem a k harmonizaci rodinného a pracovního života. Firemní školka by byla lákavou nabídkou pro 76,86 % rodičů z dotazníkového šetření. Mezi nejvíce preferované nástroje harmonizace práce a rodiny patřily pružná pracovní doba, dále pak práce z domova, posun počátku pracovní doby a možnost náhradního volna. K původnímu zaměstnání se vrátí jen 56,2 % dotazovaných. Mezi nejčastěji uváděné důvody, proč se někteří nevrátí zpět do práce, patřily propuštění z firmy, přeřazení na jiné pracovní místo a zánik firmy. Diskriminace z důvodu rodičovství ze strany zaměstnavatelů se obává 74,38 % respondentů. Autorka zjišťovala závislost mezi obavami z návratu na trh práce a udržováním znalostí během rodičovské dovolené (H_{02}). Byla zde prokázána slabá závislost. Udržování znalostí vede k jednoduššímu návratu na trh práce. V poslední řadě autorka zkoumala to, zda bezproblémové sloučení práce a rodiny závisí na politice státu v oblasti podpory rodin (H_{06}). Mezi zkoumanými znaky byla prokázána slabá závislost.

Sladování pracovního a rodinného života je nejen v rukou státu, ale i zaměstnavatelů a každého jedince. Jejich provázanost, interese a zdokonalování by měla vést

k harmonizaci mezi danými oblastmi, a vést tak k redukci faktorů, které přispívají ke vzniku konfliktům.

7 Seznam použitých zdrojů

- BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
- BOLLA-MLÁDKOVÁ, J. *Nezaměstnanost je načasovaný dynamit*. *Psychologie dnes*, 2001. 7 (10), s. 14 – 15.
- BUDÍKOVÁ, M. KRÁLOVÁ, M. MAROŠ, B. *Průvodce základními statistickými metodami*. Praha: Grada, 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-3243-5.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
- ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Proměny současné české rodiny (Rodina-gender-stratifikace)*. Praha: Slon, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
- ETTLEROVÁ, S. a kol. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. Praha: VÚPSV, 2006. 108 s. ISBN 80-87007-38-7.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- GILLERNOVÁ, I. KEBZA, V. RYMEŠ, M. a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2004. 583 s. ISBN 80-7178-820-1.
- HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. Praha: VÚPSV, 2008. 63 s. ISBN 978-80-87007-93-8.
- JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-3679-2.

- KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, s.r.o., 2007. 144 s. ISBN 978-80-7367-299-7.
- KRAUS, B. POLÁČKOVÁ, V. et. al. *Člověk – prostředí – výchova*. Brno: Paido, 2001. 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o., 2003. 279 s. ISBN 80-7178-774-4.
- KŘÍŽKOVÁ, A. SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2009. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KUCHAŘOVÁ, V. ZAMYKALOVÁ L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2000. 105 s. ISBN 80-238-6317-7.
- MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
- MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Slon, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X.
- MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Slon, 2002. 247 s. ISBN 80-86429-05-09.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 2009. 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.
- PETRUSEK, M. *Velký sociologický slovník P - Ž*. Praha: Karolinum, 1996. 749 – 1627 s. ISBN 80-7184-310-5.
- POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.
- RAŠTICOVÁ, M. *Česká žena mezi rodinou a profesí*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o., 2011. 181 s. ISBN 978-80-7204-776-5.
- RENZETTI, C. M. CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

ŘEZÁNKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8.

SIROVÁTKA, T. et. al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, T. HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

SIROVÁTKA, T, MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 978-80-210-3048-0.

SMETÁČKOVÁ, I. VLKOVÁ, K. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětu občanské výchovy, občanské nauky a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.

SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. 176 s. ISBN 80-7178-559-8.

STOCK, Ch. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.

VENGLÁŘOVÁ, M. a kol. *Sestry v nouzi (Syndrom vyhoření, mobbing, bossing)*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 192 s. ISBN 978-80-247-3174-2.

VÝROST, J. SLAMĚNÍK I. ed. *Aplikovaná sociální psychologie I*. Praha: Portál, 1998. 384 s. ISBN 80-7178-269-6.

Internetové zdroje

Český statistický úřad, dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

Gender studies, o. p. s., *Příručka k aktuálním tématům a změnám v oblasti rodinné politiky*.

Gender studies, o. p. s., 2012. Dostupná z WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/press_kit_rodinna_politika2012.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí, dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/>

Míra nezaměstnanosti, dostupné z WWW:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Národní koncepce podpory rodin s dětmi, dostupná z WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf

Státní sociální podpora, dostupný z WWW:
http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

Skálová, H. *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry. Buletin pro rodiče.* Praha: Gender studies, o. p. s., 2012. Dostupný z WWW:
http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/bulletin_pro_rodice1.pdf

Výkonová data o školách a školských zařízeních, dostupné z WWW:
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>

Wichterlová, L. Fialová, E. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender studies, o. p. s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.
http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_web.pdf

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, dostupný z WWW:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=43008&nr=117~2F1995&rpp=15#local-content>

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, dostupný z WWW:
(<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62555&fulltext=&nr=187~2F2006&part=&name=&rpp=15#local-content>)

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, dostupný z WWW:
(<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&fulltext=&nr=262~2F2006&part=&name=&rpp=15#local-content>)

8 Seznam tabulek a grafů

8.1 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti	27
Tabulka č. 2: Přehled pobírání rodičovského příspěvku v ČR	36
Tabulka č. 3: Mateřské školy v ČR – vybrané ukazatele.....	37
Tabulka č. 4: Dělbba činností v péči o dítě v rodině respondenta	52
Tabulka č. 5: Muž na rodičovské dovolené, dle názoru respondentů.....	53
Tabulka č. 6: Postoj k výroku „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“	53
Tabulka č. 7: Na rodičovské dovolené se cítíte?	54
Tabulka č. 8: Pocit sociálního vyloučení respondenta.....	54
Tabulka č. 9: Uvažuji o doplnění vzdělání	57
Tabulka č. 10: Ovlivňuje rodičovská dovolená pracovní kariéru?	60
Tabulka č. 11: Podmínky matek v zaměstnání	61
Tabulka č. 12: Delší čas v práci.....	61
Tabulka č. 13: Práce domů	62
Tabulka č. 14: Narušitel – pracovní záležitosti.....	62
Tabulka č. 15: Narušitel – rodinné záležitosti	62
Tabulka č. 16: Obavy z návratu na trh práce	66
Tabulka č. 17: Výzkumný soubor	67
Tabulka č. 18: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{01}	73
Tabulka č. 19: Tabulka teoretických četností	73
Tabulka č. 21: Tabulka teoretických četností po sloučení.....	74
Tabulka č. 22: χ^2 test nezávislosti	74
Tabulka č. 23: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{02}	74
Tabulka č. 24: Tabulka teoretických četností	75
Tabulka č. 25: χ^2 test nezávislosti	75
Tabulka č. 26: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{03}	76
Tabulka č. 27: Tabulka teoretických četností	76
Tabulka č. 29: Tabulka teoretických četností po sloučení.....	77
Tabulka č. 30: χ^2 test nezávislosti	77

Tabulka č. 31: Asociační tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{04}	78
Tabulka č. 32: Kontingenční tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{05}	78
Tabulka č. 33: Tabulka teoretických četností	79
Tabulka č. 34: χ^2 test nezávislosti	79
Tabulka č. 35: Asociační tabulka kvalitativních statistických znaků - H_{06}	79

8.2 Seznam grafů

Graf č. 1: Zastoupení pohlaví	49
Graf č. 2: Věk respondentů	50
Graf č. 3: Vzdělanostní struktura	50
Graf č. 4: Rodinný stav respondentů	51
Graf č. 5: Preference proměnných práce a rodiny	52
Graf č. 6: Životní úroveň z pohledu respondenta	55
Graf č. 7: Nárok na peněžitou pomoc v mateřství	57
Graf č. 8: Možnost výběru délky rodičovské dovolené	58
Graf č. 9: Délka čerpání rodičovského příspěvku respondentů	58
Graf č. 10: Současný měsíc čerpání rodičovského příspěvku	59
Graf č. 11: Vzájemné narušování rodinných a pracovních záležitostí	63
Graf č. 12: Preference respondentů k nástrojům harmonizace práce a rodiny	65

9 Přílohy

Příloha č. 1: Anonymní dotazník

Anonymní dotazník

Pracovně - rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

(Diplomová práce – Bc. Eva Surmová)

PEF ČZU Praha

Dobrý den, jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty na vysoké škole - ČZU Praha s pobočkou v Šumperku. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je anonymní a poslouží k výzkumu mé diplomové práce.

Zaručuji Vám, že s daty, které budou obsaženy v dotazníku, nebude nikde jinde nakládáno, než v mé diplomové práci.

Děkuji Vám za vyplnění a za Váš čas.

Bc. Eva Surmová

Pohlaví: žena muž

Věk:

Vzdělání:

základní střední bez maturity (vyučen) střední s maturitou vysokoškolské

Rodinný stav?

vdaná/ženatý žijící sám/a žijící s partnerem v nesezdaném svazku

Kolik máte v současné době dětí?

Před narozením dítěte jste?

studovala pracovala nebyla zaměstnaná jiné.....

Oblast rodiny a práce

Jaký význam má pro Vás rodina a práce?

- rodinu stavím na 1 místo
- rodina a práce jsou pro mě stejně důležité
- práce je pro mě důležitější než rodina

Dělíte se v činnostech péče o dítě s manželem/partnerem?

- vždycky
- často
- někdy
- skoro nikdy
- nikdy

Upřednostnila byste, aby na RD zůstal muž?

- určitě ano
- asi ano
- nevím
- asi ne
- určitě ne

Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu?

- naprosto souhlasím
- spíše souhlasím
- nevím
- spíše nesouhlasím
- naprosto nesouhlasím

Na RD se cítíte? (označte jako ve škole 1 – nejlépe, 5 – úplně mizerně)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Máte rodinu/přátele, se kterými se stýkáte a trávíte volný čas během RD?

- ano blízké a dostatek
- mám jen manžela/partnera, ale necítím se osaměle
- ne a cítím se izolovaná

Cítíte se sociálně vyloučená v období RD?

- vždycky
- často
- někdy
- skoro nikdy
- nikdy

Ztrácíte zájem o kontakt s blízkými osobami v průběhu RD?

- ano
- ne

Jaká byla Vaše životní úroveň před mateřskou/rodičovskou dovolenou?

- (označte jako ve škole 1 – nejlepší, 5 – nejhorší)
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

Jaká je Vaše životní úroveň nyní, během rodičovské dovolené?

- (označte jako ve škole 1 – nejlepší, 5 – nejhorší)
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

Snížil se Váš finanční příjem během pobírání rodičovského příspěvku?

- Pokud ANO, napište prosím, o kolik korun se v průměru Váš finanční příjem snížil.....
- NE

Jak hodnotíte svoji finanční situaci?

- vynikající
- máte velké problémy vyjít s penězi
- dostačující
- hranice životního minima
- velmi dobrá
- uvažujete o osobním bankrotu

Nastal v rodině konflikt skrze Vaši nynější životní situaci?

- ano
- ne

Máte nyní, v průběhu rodičovské dovolené, nějaké zaměstnání, brigádu či přivýdělek?

pokud **ANO**, napište prosím, o jakou formu se jedná a jakým způsobem máte zajištěno hlídání dítěte:

.....
 pokud **NE**, uvažujete o něčem takovém? A jaká forma by pro Vás byla nejpříjemnější (např. částečný úvazek, brigáda):

.....
Snažíte se udržovat své profesní znalosti v době RD? ano ne

Uvažujete o doplnění vzdělání v době RD?

určitě ano asi ano nevím asi ne určitě ne

Rodinná politika v ČR

Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství? ano ne

Měla jste možnost výběru délky doby rodičovské dovolené? ano ne

Jakou formu (délku) čerpání rodičovského příspěvku jste si vybrala?.....

Kolik měsíců jste již na rodičovské dovolené?.....

Pokud byste měla možnost volby libovolné délky rodičovské dovolené, jaká délka je pro Vás optimální a proč? (např. návrat do práce, více času věnovaného péči o dítě)

.....
Je výše Vámi pobíraného rodičovského příspěvku dostačující, k poměru s Vašimi výdaji v domácnosti? dostačující nedostačující

Myslíte si, že současná politika státu v oblasti podpory rodiny je dostačující?

ano ne

Pobíráte i jiné sociální dávky vyjma rodičovského příspěvku?

(např. příspěvek na bydlení) ano ne

Je ve Vašem okolí školka s dostatečnou kapacitou? ano ne

Měl by stát rozšířit nabídku služeb péče o děti? ano ne

Využíváte nějakého alternativního hlídání dětí (např. prarodiče, přátele, soukromá školka)?

ano, uveďte jaké ne

Konflikt práce a rodiny

Myslíte si, že MD/RD ovlivňuje pracovní kariéru?

určitě ano asi ano nevím asi ne určitě ne

Jaké podmínky mají podle Vás matky v zaměstnání?

(označujte jako ve škole 1 – nejlepší, 5 – nejhorší) 1 2 3 4 5

Tráví Váš manžel/partner (v období RD) delší čas v práci, aby zvýšil Váš rodinný příjem?

vždycky často někdy skoro nikdy nikdy

Nosí si manžel/partner v (období RD) práci domů, aby vše stihl dokončit?

vždycky často někdy skoro nikdy nikdy

Narušují manželovi/partnerovi pracovní záležitosti (období RD) Vaše rodinné soužití?

vždycky často někdy skoro nikdy nikdy

Narušují Vaše rodinné záležitosti (v období RD) manželovu/partnerovu schopnost vykonávat pracovní povinnosti?

vždycky často někdy skoro nikdy nikdy

Uveďte důvod. (např. pomoc s dítětem)

Bylo manželovi/partnerovi v práci někdy vytýkáno, že nesplňuje své pracovní povinnosti skrze rodinné záležitosti? ano ne

Harmonizace práce a rodiny

Když budete nastupovat do práce, budete se zajímat o to, jak se zaměstnavatel staví k dětem?

ano, je pro mě důležité, zda firma pečuje o sladování rodinného a pracovního života
 ne

Obáváte se diskriminace z důvodu rodičovství ze strany zaměstnavatelů? ano ne

Byla by pro Vás lákavou nabídkou firemní školka? ano ne

Podporuje Vás zaměstnavatel (pokud jste před nástupem na MD/RD byla zaměstnána) v oblasti péče o dítě? (např. firemní školka, pružná pracovní doba) ano ne

Kterou z níže uvedených možností, byste jako rodič uvítala, v případě sladování pracovního a rodinného života? (můžete vybrat více možností)

<input type="checkbox"/> pružnou pracovní dobu	<input type="checkbox"/> možnost náhradního volna
<input type="checkbox"/> možnost vykonávat práci z domova	<input type="checkbox"/> zkrácení pracovní doby
<input type="checkbox"/> posun počátku pracovní doby	<input type="checkbox"/> možnost neplaceného volna
<input type="checkbox"/> příspěvek na úhradu poplatků za služby pro děti	<input type="checkbox"/> práce na částečný úvazek
<input type="checkbox"/> návrat do zaměstnání z RD po době delší než 3 roky	
<input type="checkbox"/> jiné.....	

Domníváte se, že lze za současného nastavení sociální politiky bezproblémově sloučit práci a rodinu? ano ne

Vrátíte se po skončení RD k původnímu zaměstnání?

ano ne (uveďte z jakého důvodu).....

Pocítujete strach z návratu na trh práce? Z toho, co se bude dít po skončení RD?

vždycky často někdy skoro nikdy nikdy