

Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií



# Představy matek na rodičovské dovolené o podpoře při sladování rodinného a pracovního života

Autorka práce: Kateřina Veselá, DiS.

Vedoucí práce: PhDr. Kateřina Kubalčíková, Ph.D.

Brno 2016

## Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji a svým podpisem stvrzuji, že jsem svou bakalářskou práci s názvem *Představy matek na rodičovské dovolené o podpoře při sladění rodinného a pracovního života* vypracovala samostatně a všechny použité informační zdroje jsem řádně citovala v seznamu použité literatury.

V Brně, 15. prosince 2016

.....

Kateřina Veselá, Dis.

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala PhDr. Kateřině Kubalčíkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné připomínky a rady poskytnuté během zpracování této bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala své rodině, která mi byla velkou oporou. Za věnovaný čas děkuji také všem respondentkám, bez jejichž pomoci by tato práce nemohla vzniknout.

# Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| Úvod.....   | 7         |
| <b>1 Výběr cílové skupiny .....</b>                           | <b>9</b>  |
| <b>2 Představy .....</b>                                      | <b>11</b> |
| 2.1 Představy matek na rodičovské dovolené .....              | 12        |
| 2.1.1 Obecné teorie .....                                     | 12        |
| 2. 1. 2 Specifické teorie.....                                | 16        |
| <b>3 Rodičovská dovolená .....</b>                            | <b>19</b> |
| 3.1 Délka rodičovské dovolené .....                           | 19        |
| 3.2 Neexistence částečných úvazků .....                       | 20        |
| 3.3 Změna v uspořádání partnerských vztahů v domácnosti ..... | 21        |
| 3.4 Konflikt rolí .....                                       | 21        |
| 3.5 Sociální izolace .....                                    | 22        |
| 3.6 Nedostatek adekvátní komunikace.....                      | 22        |
| 3.7 Ostatní .....   | 23        |
| <b>4 Sladování rodinného a pracovního života.....</b>         | <b>24</b> |
| 4.1 Definice.....   | 24        |
| 4.2 Nástroje sladování.....                                   | 26        |
| 4.3 Sladování a státní opatření .....                         | 28        |
| <b>5 Lokální aktéři .....</b>                                 | <b>30</b> |
| 5.1 Obce .....  | 31        |
| 5.2 Nestátní neziskové organizace .....                       | 33        |
| 5.3 Komunita .....  | 35        |
| 5.3.1 Komunitní sociální práce .....                          | 36        |
| <b>6 Metodologie výzkumu .....</b>                            | <b>37</b> |
| 6.1 Výzkumná strategie .....                                  | 37        |
| 6.2 Jednotka zkoumání a jednotka zjišťování .....             | 39        |
| 6.3 Techniky sběru dat .....                                  | 39        |
| 6.4 Sestavení vzorku.....                                     | 41        |

|   |           |
|---|-----------|
| 6.5 Operacionalizace .....                                    | 41        |
| 6.6 Etika a limity výzkumu .....                              | 42        |
| 6.7 Organizace výzkumu.....                                   | 43        |
| 6.8 Analýza zpracování dat.....                               | 44        |
| <b>7 Analýza a interpretace .....</b>                         | <b>45</b> |
| 7.1 Charakteristika účastnic šetření .....                    | 45        |
| 7.1.1 Účastnice skupinové diskuze .....                       | 45        |
| 7.1.2 Respondentky individuálních rozhovorů .....             | 48        |
| 7.1.3 Dílčí závěr.....  | 49        |
| 7.2 Zkušenosti matek .....                                    | 50        |
| 7.2.1 Příčiny návratu na trh práce během RD .....             | 50        |
| 7.2.2 Obavy spojené se sladováním rodiny a práce .....        | 53        |
| 7.2.3 Zdroje podpory při sladování rodiny a práce .....       | 56        |
| 7.2.4 Povědomí o nabídce pomoci .....                         | 58        |
| 7.2.5 Dílčí závěr k DVO 1.....                                | 60        |
| 7.3 Očekávání ohledně způsobů pomoci .....                    | 63        |
| 7.3.1 Žádoucí způsoby pomoci .....                            | 63        |
| 7.3.2 Ideální pomoc v oblasti harmonizace rodiny a práce..... | 67        |
| 7.3.3 Potenciální přínosy žádoucího stavu .....               | 68        |
| 7.3.4 Dílčí závěr k DVO 2.....                                | 69        |
| 7.4 Vlastní témata účastnic diskuze .....                     | 71        |
| <b>Závěr .....</b>  | <b>73</b> |
| <b>Anotace.....</b>   | <b>77</b> |
| <b>Annotation.....</b>  | <b>78</b> |
| <b>Jmenný rejstřík .....</b>                                  | <b>79</b> |
| <b>Věcný rejstřík.....</b>                                    | <b>81</b> |
| <b>Seznam tabulek a obrázků .....</b>                         | <b>82</b> |
| <b>Bibliografie .....</b>                                     | <b>83</b> |
| <b>Seznam příloh.....</b>                                     | <b>91</b> |

|   |     |
|---|-----|
| Příloha č. 1: Rodičovský příspěvek v roce 2016 .....        | 92  |
| Příloha č. 2: Přínosy a náklady spojené se sladováním ..... | 93  |
| Příloha č. 3: Focus group .....                             | 95  |
| Příloha č. 4: Scénář analýzy dokumentů .....                | 97  |
| Příloha č. 5: Scénář otázek použitých ve focus group .....  | 98  |
| Příloha č. 6 Vybrané obce.....                              | 99  |
| Příloha č. 7: Respondentky individuálních rozhovorů.....    | 100 |
| Příloha č. 8: Účastnice fokusní skupiny .....               | 101 |
| Příloha č. 9: Operacionalizace .....                        | 103 |

*„Konkurenceschopnost je jako boží milost. Člověk ji buď má, anebo nemá. Ti, kdo ji mají, budou spaseni. Ti však, kdo zhřešili nekonkurenceschopností, budou zatraceni.“ R. Petrella*

## Úvod

Nízká porodnost v České republice (ale i v dalších evropských státech) je jedním z významných problémů současnosti a je také příčinou stárnutí populace, což s sebou přináší řadu celospolečenských obtíží. Proto není divu, že toto téma se stalo jedním z klíčových politických předmětů. Natalita je nerozlučně spjatá s nastavením sociální politiky, která mimo jiné řeší zabezpečení rodiny během období péče o nejmenší děti.

Opatření, která na tuto problematiku reagují, jsou často vedena na celostátní úrovni formou novel zákonů, úpravou vyplácení dávek apod. V této práci se však budu zabývat tím, jak se do této problematiky zapojují místní aktéři, tedy především obce, nestátní neziskové organizace (dále jen NNO) a komunita.

Při řešení tohoto problému je nutné vycházet z faktu, že dítě v dnešní době není pro rodinu pouze ekonomicky nákladné, ale může být také často vnímáno jako překážka v profesním i osobním životě. Je tedy nutné přicházet s takovými koncepty, které budou reagovat nejen na ekonomické dopady (tedy nejen zvyšovat sociální dávky spojené s mateřstvím a péčí o dítě a snižovat daňové zatížení rodin), ale také na nastavení systému tak, aby příchod dítěte nebyl vnímán jako bariéra i v jiných oblastech.

České matky jsou ve svých potřebách heterogenní, a tudíž i systém podpory by měl reagovat na různé potřeby. Můžeme se setkat s matkami, které považují početí dítěte a jeho následnou péči za smysl života a prostředek k seberealizaci. Existují i takové matky, které možnost přivýdělku na základě své životní situace přivítají a někdy jej dokonce považují za nutnost.

Současné nastavení systému podpory rodin na rodičovské dovolené (dále jen RD) v České republice se může na první pohled zdát jako optimální pro všechny výše zmíněné typy. Ten, kdo pobírá rodičovský příspěvek, si může délku RD zvolit, může ji dokonce měnit

a za určitých podmínek si může i přivydělávat. Ve své teoretické části se však pokusím popsat, proč i přes takto nastavený systém často dochází k tomu, že primární pečující osoby, nejčastěji matky, možnost přivýdělku nemají.

V této práci budu za primární pečující osobu považovat pouze ženu/matku. Tento, dá se říct genderově stereotypní výběr, jsem provedla na základě několika důvodů, které popisuji v první kapitole. Dále se omezím pouze na ty rodiny, ve kterých jsou biologickými rodiči muž a žena, (nebudu se tedy zabývat rodinami, kde jsou stejnopohlavní rodiče) ani rodinami, ve kterých se potýkají se zdravotním postižením některého ze členů domácnosti. Tato témata si zaslouží zvláštní pozornost a z kapacitních důvodů je do této práce nemohu zahrnout.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala z několika důvodů. Jako matka na RD jsem často uvažovala nad vlastní potřebou alespoň částečného návratu na trh práce. Tuto potřebu jsem zaznamenala i u dalších matek, se kterými jsem přišla do kontaktu. Jako studentku sociální práce a genderových studií mne toto téma zaujalo natolik, že jsem se rozhodla tuto oblast prozkoumat.

Ráda bych svoji bakalářskou práci vedla tak, aby se mohla stát relevantním podkladem při tvoření reálné služby. Při vzniku nové služby je vždy nutné brát ohled na reálné potřeby a představy potenciálních klientů/klientek. Proto jsem svoji hlavní výzkumnou otázku (dále jen HVO) nastavila následovně: *Jaké představy mají matky na rodičovské dovolené o způsobu pomoci na místní úrovni při sladování rodinného a pracovního života?* Je tedy zřejmé, že výstupy této bakalářské práce nebudou pro plánování služby jedinou a určující informací. Budou však vodítkem k tomu, aby její nastavení odpovídalo tomu, co od ní očekávají ti, kteří ji budou v budoucnu využívat.

## 1 Výběr cílové skupiny

V českých rodinách stále přetrvává genderově stereotypní rozdělení rodinných povinností, tedy žena v roli pečovatelky a muž v roli živitele (Tabery, 2007). A to i přes fakt, že jsou ženy v posledních několika desetiletích významně zapojeny do placeného pracovního procesu. V zaměstnávání žen totiž v několika posledních desetiletích došlo ke značné emancipaci. I přesto však ženy tradičně svoje zaměstnání doplňují péčí o děti a domácnost<sup>1</sup>, což má za důsledek pokračování znevýhodněného postavení žen ve společnosti (Národní ..., 2005).

To však zajisté není dostatečný důvod k takovému výběru. A to především v době, kdy myšlenka pečujících otců začíná být hojně podporována. Hlavním argumentem této volby je znevýhodněné postavení žen s malými dětmi na pracovním trhu, které z velké části vychází právě ze stereotypního předpokladu, že žena je ta, která pečuje o dítě, a tudíž nemůže podávat plný pracovní výkon (Křížková, Hašková, 2003). Podíl žen mezi nezaměstnanými je vyšší, jejich výdělky za stejnou práci jsou oproti mužským protějškům nižší a v neposlední řadě hraje v tomto znevýhodnění významnou roli vysoká rozvodovost (Národní ..., 2005).

„Podle údajů ČSU v roce 2008 končilo 50 % uzavřených manželství rozvodem. Během prvního roku po rozvodu klesl životní standard žen v průměru o 73 %. Zhruba 50 % žen se po rozvodu ocitá v pásmu ohrožených chudobou, přesněji řečeno neúplné domácnosti vedené ženou/matkou po rozvodu mají příjmy pod hranicí 1,5násobku životního minima.“ (Černá, 2010, s. 5) To znamená, že i ty ženy, které měly vyšší příjmy před RD se mohou dostat do nesnadné finanční situace právě kvůli rozvodu či rozchodu s partnerem.

---

<sup>1</sup> Tento stav nazýváme dvojí směnou, tedy povinnost žen zastávat jak domácí neplacené práce, tak i docházení do placeného zaměstnání nejčastěji na plný pracovní úvazek (Čechová, 2013).

Jsou to tedy matky, které v současnosti nejčastěji<sup>2</sup> samostatně pečují o své děti, což navazuje na možnou diskriminaci na trhu práce. Je obecně známo, že např. u přijímacích pohovorů se zaměstnavatelé často dotazují žen na rodinný stav a plány v soukromém životě. A to i přes fakt, že na takové otázky nemají právo. To samozřejmě následně ovlivňuje zaměstnavatelovo rozhodování, zdali zaměstnankyni přijme či odmítne. S diskriminací ze strany zaměstnavatelů se často setkávají etnické skupiny, osoby 50 + a právě ženy s malými dětmi (Strategie ..., 2014).

Jsem si vědoma, že tímto výběrem na základě genderové příslušnosti mohu posilovat percepci daného tématu jako problému čistě ženského. Bohužel však reálné postavení žen a mužů na pracovním trhu není rovné. V kontextu mé práce zaměřené na rizika spojená s trhem práce bych při zřetelu na obě pohlavní kategorie musela v textu upozorňovat na jednotlivá specifika, což pro účely bakalářské práce s jasně daným maximálním rozsahem není možné.

---

<sup>2</sup> Pro případ rozvodu bylo předáno do péče matky 17.699 dětí a do péče otce 1.549 dětí. Do střídané péče bylo svěřeno 2.583 dětí a do společné péče obou rodičů 860 dětí (Přehled ..., 2015).

## 2 Představy

Matky na RD jsou heterogenní skupinou, a tudíž i jejich představy o způsobu pomoci při sladování rodinného a pracovního života (dále jen sladování) budou různorodé. Pojem *představy* je součástí HVO, proto jsem se jím rozhodla zabývat v samostatné kapitole. V této kapitole se zaměřím na jejich definici a na faktory, které je mohou ovlivnit.

Nakonečný (1998) uvádí, že představy odlišujeme od vjemu tím, že představa je tvořena v mozku na základě minulého prožitku oproti vjemu, který vzniká na základě stimulace receptorů, tedy jej lze vidět, slyšet či cítit. Jednoduše řečeno, „vjemy jsou pokládány za skutečné, kdežto představy za neskutečné.“ (Nakonečný, 1998, s. 271) Dle Hartla a Hartlové (2010) se jedná o přepracovaný a nyní vybavený vjem z minulosti, který nám slouží jako podklad k „vytváření pojmů, pro myšlení, city a volní jednání.“ (2010, s. 454) Jedná se tedy o vědomé vybavení více či méně přesných obrazů něčeho dříve vnímaného. Představy nebývají zvláště přesné ani úplné, jsou subjektivní a mohou být ovlivňovány vůlí (Gillernová et al., 2000).

Funkce představ můžeme označit jako kompenzační (představa mi kompenzuje moji současnou situaci), regulující chování (např. tvořím předmět podle představy jiného výrobku) a doplňující informace (např. co by se stalo, kdyby...) (Nakonečný, 1998).

Nakonečný (1998) dále uvádí, že představy nejsou stabilní, mohou se tedy v čase vyvíjet a měnit a většinou se nevyobrazují samostatně, nýbrž v celých řetězcích, které jsou vzájemně propojeny asociacemi. Lze je dělit na *fantazijní* (tedy ty, co nekorespondují s objektivním světem) a *vzpomínkové* (tedy ty, které jsou spojené s prožitou minulostí). Ty, které se vztahují k budoucnosti, nazývá autor *snění*.

Při snění člověk přemýšlí nad budoucností a plánuje si ji v návaznosti na prožitou minulost. Se sněním se nejčastěji setkáváme u dospívajících a adolescentů. Představy budoucnosti, které můžeme označit jako plánovací, jsou však běžné v jakémkoli věku. Jedná se o univerzální jev. Snít může kdokoli, všichni máme určitou touhu po korekci reality či její doplnění. Tyto představy se odvíjí od aktuální situace a jsou velmi úzce propojeny s city. Má-li někdo nějaký nedostatek, sní o jeho saturaci. Tedy nemocný si představuje, že je zdravý

apod. Nemusí být však vždy nutně spjaty s kompenzací nějakého nedostatku, ale i s běžným plánováním (Nakonečný, 1998).

Singer (in Nakonečný, 1998) rozeznává dva druhy snění podle frekvence. Jedná se o ty představy, které se vyjevují spontánně a poté o ty fantazie, které jsou opakované a mají své konkrétní téma. Proměnné, které mohou ovlivňovat to, jaké má jedinec představy, jsou: pohlaví, věk, rodinné prostředí, vzdělání a socioekonomický status, městské a venkovské prostředí, společensko-kulturní původ, narkotika, alkohol a inteligence.

## 2.1 Představy matek na rodičovské dovolené

Z výše uvedených informací vyplývá, že představy jsou subjektivní a mohou být ovlivněny celou řadou proměnných. V následující podkapitole tedy objasním, které faktory mohou ovlivnit představy žen na RD ohledně zkoumaného tématu.

### 2.1.1 Obecné teorie

V této části představím ty teorie, které mohou představy ovlivňovat obecně u jakékoli cílové skupiny. Mým záměrem není přinést úplný přehled. Vybírám pouze ty, které jsou pro mé účely významné.

#### 2.1.1.1 Životní situace

Mluvíme-li o ženách na RD, je nutné si uvědomit, že tuto cílovou skupinu nelze, ostatně jako jakoukoli jinou sociální kategorií<sup>3</sup>, považovat za homogenní. Tato různorodost souvisí s celou řadou aspektů, které je nutné vnímat jako provázaný a vzájemně se ovlivňující systém, který je ovlivněn a spoluutvářen sociálním prostředím a v čase se proměňuje. V terminologii sociální práce se pro tyto účely využívá koncept *životní situace*. Rozlišujeme tři aspekty životní situace,

---

<sup>3</sup> Sociální kategorie je taková skupina osob, u které lze označit jeden či více společných znaků. Běžně jde však o tak velké seskupení, že mezi jejími členy nedochází k bezprostřednímu sociálnímu styku, oproti sociální skupině, která je charakteristická právě interakcí jak bezprostřední, tak i zprostředkovanou (Linhart et al, 1996). Tedy sociální kategorií mohou být např. matky na RD a sociální skupinou např. jednotlivé rodiny. To znamená, že tuto sociální kategorii můžeme charakterizovat pouze na základě společného znaku, tedy pobírání rodičovského příspěvku, ale v ostatních ohledech jsou heterogenní.

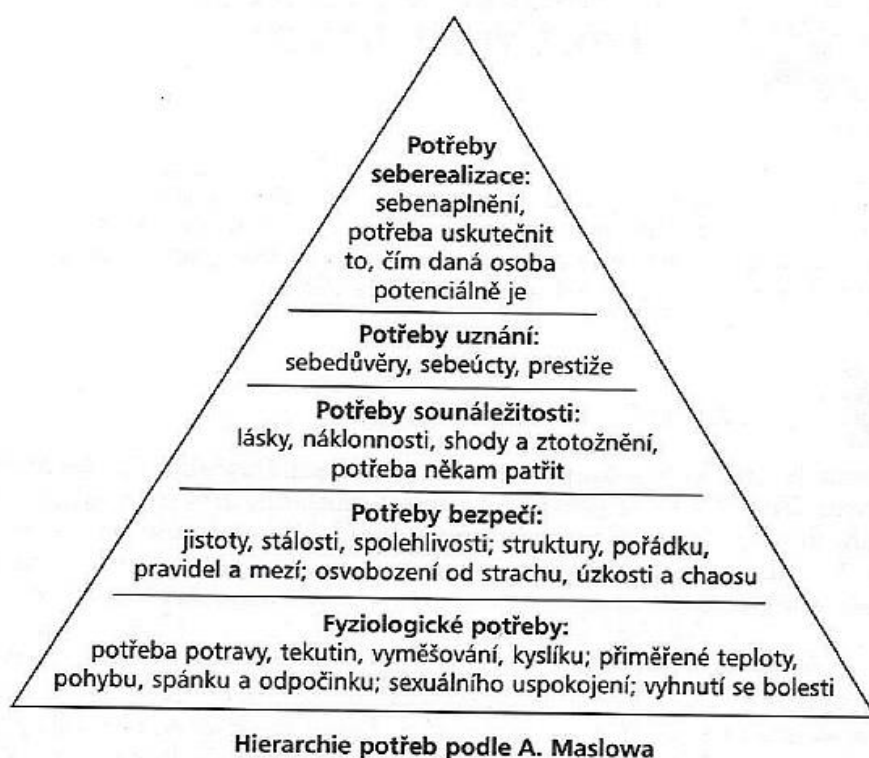
a to dynamické (sociální fungování), strukturální (prvky a systémy životní situace) a vývojové (životní cykly, etapy) (Navrátil, 2003).

1. *Dynamické aspekty:* (sociální fungování) jsou interakce mezi lidmi a požadavky prostředí. Na jedné straně stojí lidská schopnost zvládat problémy a na druhé straně požadavky či očekávání prostředí. Pokud jsou tyto dva póly v rovnováze, je vše v pořádku. V případě, že je však kapacita člověka nedostatečná či z nějakého důvodu oslabená, rovnováha se naruší a situace začíná být pociťována jako problematická. V tuto chvíli by měli nastoupit profesionálové a podpořit jedince při obnovení této rovnováhy (Musil, Navrátil, 2000).
2. *Strukturální aspekty:* „1) věk, pohlaví, stav, složení domácnosti, 2) rodinná struktura a vztahy, 3) zaměstnanost a postavení v zaměstnání, 4) sociální aktivity a zájmy, 5) členství v organizacích, skupinách, 6) využití formálních zdrojů (sociální zabezpečení, lékařská péče) a 7) neformální zdroje (širší rodina, přátelé, sousedé...apod.).“ (Navrátil, 2003, s. 60)
3. *Vývojové aspekty:* jsou součástí každého lidského života. Jedná se o životní etapy, které jsou charakterizovány důležitými životními událostmi. Oproti dosavadnímu stavu přináší změnu, a to jak pozitivní (uvolnění, optimismus), tak i negativní (zátěž) změny (Navrátil, 2003).

Životní situace matek na RD může být ovlivněna celou řadou aspektů, a tudíž i jejich představy o možné pomoci při sladování budou závislé na tom, v jaké konkrétní životní situaci se právě nachází.

### 2.1.1.2 Teorie potřeb

Nutnost uspokojovat potřeby<sup>4</sup> je každodenní záležitostí nejen jedinců, ale také rodin a jejich naplňování úzce souvisí s tím, jak jsme schopni sociálně fungovat. Pravděpodobně nejnámější teorií potřeb je teorie A. Maslowa (2014). Ten tvrdí, že lidské potřeby lze uspořádat od nejnižších po nejvyšší s tím, že potřeby vyšší máme nutnost naplňovat až v případě, kdy uspokojíme potřeby nižší. Pro přehlednost a lepší orientaci přikládám obrázek této pyramidy.



Obrázek 1 Zdroj: Václavík (2014)

---

<sup>4</sup> Velký sociologický slovník definuje potřebu jako stav, kdy se organismu, jedinci nebo skupině něčeho nedostává, a to objektivně (strádá skutečným nedostatkem něčeho) nebo subjektivně (domnívá se, že se mu nedostává něco, na co má nárok nebo něco, o čem se domnívá, že na to má nárok) (Linhart et al., 1996).

Z obrázku lze vyčíst, že nejdůležitějšími potřebami každého člověka jsou potřeby fyziologické. Následují potřeby spojené s pocitem bezpečí, sounáležitosti, uznání a seberealizace<sup>5</sup>. Kubalčíková (2006) dodává, že Maslowova pyramida je důležitá právě díky výše vloženému grafickému znázornění. Nejde totiž o pouhý výčet kategorií potřeb. Jeden o celek, který spojuje fyzickou, psychickou a sociální stránku člověka. Toto propojení umožňuje skrze jeden typ naplnit potřeby další.

### 2.1.1.3 Fungování komunity

Určitou roli v představách hraje i fakt, zdali člověk pochází ze vsi/malého městečka (venkovská komunita) či většího města (městská komunita). Oba typy komunit mají totiž určité charakteristické znaky, které mohou představy ovlivnit. U komunit venkovských<sup>6</sup> se především jedná o určitou míru konzervatismu, silnější sociální kontrolu a dodržování/uchovávání tradic spolu s nižší úrovní ekonomických možností a ztíženými podmínkami pozitivní vertikální mobility (Keller, 2007). Tyto charakteristiky mohou mít do jisté míry vliv na to, zdali si žena vůbec návrat do práce představuje, popř. na podmínky, se kterými by takový návrat musel být spojen.

Představy žen z městských komunit<sup>7</sup> budou pravděpodobně méně ovlivňovány prostředím. Městská komunita je totiž charakteristická vyšší anonymitou, vzájemnou lhostejností a nižší úrovní sociální soudržnosti (Keller, 2007).

---

<sup>5</sup> V případě zkoumané cílové skupiny bude jistě zajímavé sledovat, jaké potřeby formují jejich představy o možném návratu na pracovní trh. Například ženy, které nemají dostatečný finanční příjem, budou pravděpodobně vnímat spíše potřeby nižšího řádu, tedy nutnost zajistit obživu sobě a své rodině oproti ženám, které mají základní potřeby zajištěné a mají tedy prostor pro možnost saturace potřeb vyššího řádu, např. seberealizace či prestiže.

<sup>6</sup> Dalšími charakteristikami jsou rozsáhlé meziosobní vazby, pocit bezpečí, vyšší vzájemná solidarita a zodpovědnost, sociální závislost (pevnější příbuzenské vazby) a nižší úroveň adaptability obyvatel na nové socioekonomické situace (Keller, 2007).

<sup>7</sup> Dalšími charakteristikami jsou vyšší míra územní koncentrace obyvatel, vyšší formálnost sociálních vztahů i přes velké množství meziosobních interakcí a vstřícný společenský postoj k inovacím a sociokulturní diverzitě (Keller, 2007).

## 2. 1. 2 Specifické teorie

V této části se zaměřím na ty teoretické rámce, které mohou mít vliv na představy žen na RD. Tak, jak tomu bylo v předešlé podkapitole, ani v této se nebudu pokoušet o plný výčet, ale spíše se zaměřím na několik vybraných.

### 2.1.2.1 Dělbá na základě preferencí v rodinném životě

Hakimová (in Chromková Manea, Mrázová, Rabušič, 2006) uvádí, že ženy můžeme dělit do tří skupin na základě jejich preferencí v rodinném a pracovním životě. Jsou to tzv. *ženy orientované na rodinu a domov* (home-centered women), *ženy orientované na práci a kariéru v zaměstnání* (work-centered women) a *ženy adaptivní* (adaptive women).

Zatímco ženy orientované na rodinu a domácnost vyhledávají zaměstnání spíše v případě nepříznivé ekonomické situace, ženy orientované na práci mají tendenci se výrazně angažovat v zaměstnání či jiných aktivitách jako je politika, umění, sport atd., a to i za cenu bezdětného života. Adaptivní ženy (dle Hakimové nejčetnější alespoň v Británii<sup>8</sup>) preferují skloubení rodiny se zaměstnáním tak, aby si zažily co nejvíce z obou světů. Do této skupiny řadíme také ty ženy, které jsou zaměstnány na částečný úvazek. Toto rozdělení není nijak závislé na sociodemografických charakteristikách, jako je sociální třída, vzdělání ani povolání<sup>9</sup>. (Hakimová in Chromková Manea, Mrázová, Rabušič, 2006).

---

<sup>8</sup> S ohledem na historický vývoj si dovolím tvrdit, že tato skupina bude pravděpodobně nejčetnější i v ČR.

<sup>9</sup> Četnost rozdělení žen do jednotlivých skupin se liší na základě poskytování veřejných a sociálních služeb. Proto je důležité při zavádění pro-populačních kroků myslet na to, že každá z těchto skupin reaguje odlišně na různá politická opatření. Zatímco žen zaměřených na práci se prorodinná opatření prakticky netýkají (spíše se zaměřují na proti-diskriminační politiku), ženy v domácnosti mají sklon k navýšení porodnosti spíše díky snižování daňového zatížení. Ženy adaptivní poté reagují jak na daňové redukce, tak i programy a politiky zaměřené na skloubení rodinného a pracovního života. Otázkou však stále zůstává, jak se ženy rozhodují, do které z těchto skupin budou patřit. Důležitým aspektem je socializace jak v rodině, tak i mimo ni, ale také biologické nastavení. Určitou roli však hraje i vzdělání, které může ovlivňovat postoje k práci a rodině (Hakimová in Chromková Manea, Mrázová, Rabušič, 2006).

### 2.1.2.2 Způsoby rozdělení péče mezi partnery

Činitelem ovlivňujícím představy matek může být i vnitřní nastavení rodinného života a rozdělení povinností. Haas (in Sirovátka, Bartáková, 2008) uvedl svoji teorii možných způsobů rozdělení péče mezi partnery v rodině. Jedná se o:

- *tradiční model živitele* (muž živitel, žena pečovatelka),
- *modifikovaný model živitele* (žena vykonává méně náročné zaměstnání než její partner a zároveň přebírá větší díl péče o domácnost a děti),
- *egalitární model zaměstnání* (rodičovské povinnosti jsou vykonávány rovnoprávně),
- *univerzální model pečovatele* (oba rodiče se stejnou měrou podílejí na péči o děti),
- *a model obrácených rolí.*

### 2.1.2.3 Tři modely dělby placené a neplacené práce v závislosti na strategiích partnerů

Možný (2011) představil svoji teorii tří modelů dělby placené a neplacené práce v závislosti na strategiích partnerů. Jedná se o model dvoukariérové rodiny, model dvouosobní kariéry a model dvoupříjmové rodiny. Dvoukariérový model funguje na principu vysoké produktivity obou partnerů, jak ve sféře placeného zaměstnání, tak i v osobním životě. Díky vysokým příjmům si partneři mohou dovolit převést domácí povinnosti na vnější subjekty a tím získají více času jak na rodinu, tak i na kariéru. Tento model je však v populaci zastoupený jen výjimečně. Nejčastěji zastoupeným modelem jsou dvoupříjmové rodiny. V těchto rodinách jsou oba partneři zaměstnáni, ale této kariéře není nezbytně nutně přiřazována priorita. Zaměstnání je v tomto případě považováno za nutnost pro zajištění určité životní úrovně. Dvouosobní model pak funguje na principu solidarity mezi partnery. Jeden z nich (nejčastěji žena) se vzdá své kariérní dráhy a podporuje partnera v kariérním postupu. Výhody spojené s vyšším sociálním a ekonomickým statusem pak sdílí.

Faktorů, které mohou ovlivňovat představy, je zajisté mnohonásobně více. Proto také každá žena bude mít svoji specifickou představu o způsobu pomoci. Jak jsem již uvedla v úvodu, v této práci poukazuji právě na heterogenitu, se snahou zjistit, v čem současný systém selhává a jaké formy pomoci by matky uvítaly na místní úrovni. Především mi jde tedy o ty matky na RD, které by se chtěly vrátit alespoň částečně na trh práce, ale setkávají se s různými bariérami.

### 3 Rodičovská dovolená

Společnost běžně vnímá péči o nejmenší děti jako nejkrásnější období života rodičů a určitě má i pravdu. Často však opomíjí, že tato životní etapa může být (a často i je) spojena s různými obtížemi. Proto bych se ráda v této části věnovala tématu RD a různými riziky, která jsou s tímto obdobím spojená.

#### 3.1 Délka rodičovské dovolené

Významnou příčinou negativních dopadů RD na matky v ČR je její nadstandardní délka<sup>10</sup> spolu s nedostatečnou podporou péče o děti (Křížková, 2007). Od roku 2012 si sice ve většině případů může primární pečující osoba nastavit délku pobírání rodičovského příspěvku<sup>11</sup> v rámci mezí dle vlastního uvážení, a dokonce ji i po třech měsících měnit či se s partnerem střídat (Zákon č. 117/1995 Sb.). Nastavení systému však částečně předurčuje, jak dlouho jej bude rodina čerpat.

Nejčastěji je to do tří let věku dítěte a déle, protože teprve od tohoto období je určitá pravděpodobnost jeho nástupu do mateřské školy. Mladší děti nejsou z pravidla přijímané z kapacitních důvodů. Zařízení, která pečují o děti mladších tří let, již v ČR téměř neexistují<sup>12</sup> (Křížková, 2007). Pokud už se takové zařízení v blízkosti bydliště nachází, většinou si je rodina nemůže dovolit kvůli vysokým poplatkům, které se významným způsobem navýšily poté, co tato zařízení ztratila nárok na státní dotace (Hašková, Křížková, Dudová, 2015). Kratší dobu pobírání

---

<sup>10</sup> Dlouhá RD je pozůstatkem socialistického zřízení, což však před rokem 1989 neznamenal zásadní problém. Díky nucené zaměstnanosti měly ženy jistotu, že i po delší absenci na trhu práce naleznou pracovní uplatnění. V této době byla také rozvinuta síť služeb péče o děti do tří let a rodiny byly podporovány relativně vysokými dávkami a dalšími úlevami, jako např. přímými dotacemi cen zboží, které byly vázány na přítomnost dítěte v rodině. Po revoluci se však pracovní trh transformoval a stal se nevstřícným vůči těm, kteří jej z nějakého důvodu na delší čas opustili (Sirovátka, Bartáková, 2008). Někteří by mohli namítnout, že tříletá, popř. čtyřletá RD není nikterak dlouhá. Pokud však porovnáme český systém zabezpečení péče o děti s jinými státy, zjistíme, že je tato doba nejen nadstandardní, ale dokonce patří i mezi rarity v celosvětovém měřítku. Například v Norsku je možné pobírat rodičovský příspěvek po dobu 46 nebo 56 týdnů, ve Švédsku 480 dní, ve Finsku 158 pracovních dní atd. (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012).

<sup>11</sup> Konkrétní nastavení rodičovského příspěvku viz příloha č. 1.

<sup>12</sup> „V roce 1990 fungovalo v ČR celkem 1.043 veřejných jeslí, v roce 2000 jich bylo evidováno pouze 67 a do roku 2007 klesl jejich počet jen na 49.“ (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012, s. 34)

rodičovského příspěvku, předpokládám, volí většinou ty rodiny, které plánují brzký příchod dalšího dítěte a chtějí tedy vyčerpat co nejvíce z nastaveného rozpočtu 220.000 Kč nebo ty rodiny, které mají zajištěno hlídání jiným způsobem, tedy svěří dítě např. do péče jinému členu rodiny, či si mohou dovolit drahé komerční hlídání.

Dlouhodobá ekonomická neaktivita a celodenní péče o dítě po dobu několika let není pro ženy výhodná z hlediska snižující se kvalifikace a postupného zapomínání nabytých zkušeností ze zaměstnání, ale také z hlediska budoucích příjmů a vývoje kariéry (Hašková, Křížková, Dudová, 2015). Ženy s několikaletou RD se také vyznačují nižším profesním sebevědomím a velmi často se také setkávají s diskriminací od zaměstnavatelů, kteří nemají zájem o takto nelukrativní zaměstnankyně. Dlouhodobá absence na pracovním trhu je také jedním z důvodů, proč mají ženy v ČR v průměru nižší mzdy než muži. V žebříčku zemí Evropské unie jsme v tomto ohledu na předposledním místě s rozdílem mezi mzdami 26 %, přičemž průměr činí 18 % (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012).

Nastavení podpory rodin pečujících o malé děti je v některých evropských státech výhodnější. Délka pobírání příspěvků je kratší, a výše dávky nesnižuje tak zřetelně standard rodiny, na který byla zvyklá. Například v Norsku má pečující osoba nárok na 80 %, ve Švédsku na 90 % a ve Finsku na 70 % svého původního platu (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012).

### 3.2 Neexistence částečných úvazků

Možnosti flexibilních pracovních úvazků jsou sice ze zákona možné, v praxi však využívané zřídka. V ČR je i přes vysoký zájem o takové úvazky částečně zaměstnáno pouze 3,5 % např. oproti Nizozemí, kde na částečný úvazek pracuje 34,5 % zaměstnaných (Beránková, 2010). „Česká republika je naprosto výjimečná ve srovnání s ostatními zeměmi EU v tom, že má největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětnými ženami. Ženy u nás buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti. Téměř nic mezi tím.“ (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012, s. 5) Z výzkumu porovnávajícího zaměstnanost žen s dětmi do šesti let a žen bez dětí ve věku 20-50 let lze však odvodit, že systémy využívané v zahraničí, které pracují s kratší RD a pružnějším pracovním trhem, jsou z pohledu konkurenceschopnosti matek na trhu práce výhodnější (Křížková, 2007).

### 3.3 Změna v uspořádání partnerských vztahů v domácnosti

Délka nastavení RD a její výše, nedostupnost péče o nejmenší děti a nedostatek částečných úvazků se mohou odrážet i uvnitř rodiny v jejím hierarchickém uspořádání. V rámci rodiny může být pozice ženy oslabena z ekonomického hlediska, ve kterém nedokáže konkurovat svému partneru-živiteli. V případě některých rodin může jít dokonce o faktické rozdělení moci při rozhodování o výdajích. Žena se tak může ocitát v nevýhodném postavení při vyjednávání, za co bude rodina utrácet či do čeho bude investovat (Hašková, Křížková, Dudová, 2015). Způsob, jakým je nyní systém RD nastaven, může tedy uměle vytvářet vztah ekonomické závislosti pečující ženy na vydělávajícím muži (Křížková, 2007).

### 3.4 Konflikt rolí

V případě, že od žen budeme očekávat naplňování rolí matek, pečovatelek, hospodyň, (spolu)živitelek a aktivních účastnic v zaměstnání, ale nenabídneme k tomu i relevantní podporu, může docházet ke konfliktu rolí a zpětnému návratu do tradičního modelu. Kolářová (in Bumba, Vydrová, 2012) také upozorňuje na fakt, že ženy v posledních letech musí naplňovat i roli pečující osoby o nemohoucí členy domácnosti (rodiče, prarodiče), což přináší další dennodenní povinnosti<sup>13</sup>.

Odborná literatura tento konflikt rolí nazývá konfliktem inter-role, tedy jeden člověk vykonává více rolí, které nejsou kompatibilní. V oblasti sladování se poté můžeme setkat s dvěma typy inter-role konfliktu podle toho, která z těchto sfér je pro danou osobu náročnější a zasahuje do druhé sféry. Jsou to konflikty práce vs. rodina (work-to-family conflict), kde nároky zaměstnání znemožňují vykonávání rodinných povinností. A rodina vs. práce (family-to-work conflict), kdy potřeby rodiny znemožňují plnění povinností pracovních (Voydanoff, 2007).

---

<sup>13</sup> Tento fenomén je nazýván sendvičová generace. Jedná se o důsledek odkládání rodičovství na pozdější věk a dožívání obyvatelstva vyššího věku. Zátěž ženy pečující jak o dítě, tak i o jiného závislého člena je jistě obrovská (Kolářová in Bumba, Vydrová, 2012).

U této cílové skupiny bychom se však mohly setkat i s jinými konflikty rolí, a to intra-role konflikt (různí lidé mají vůči určité roli neshodná očekávání) a já-role konflikt (jedinec nemá dostatečné kompetence a kapacity k výkonu dané role) (Matoušek et al., 2001). Jak bylo v předešlé kapitole zmíněno, v sociální práci mluvíme o tzv. sociálním fungování, tedy o (ne)rovnováze mezi zvládnutím jedince a požadavky okolí (Musil, Navrátil, 2000).

### 3.5 Sociální izolace

Možný (2003) vysvětluje odlišnost života žen před a po průmyslové revoluci. V tradičních rodinách byl život více pospolitý. Nejenže rodina a sousedstvo spolu trávily volný čas, ale také spolu pracovaly na poli a staraly se o dobytek. Ženy s malými dětmi pečující o domácnost byly do těchto činností zapojené taktéž, tudíž byly prakticky nepřetržitě obklopeny příbuznými, přáteli a známými. Po průmyslové revoluci se však muž odebral do zaměstnání mimo domov, sousedské vztahy začaly ochabovat a žena tak zůstala sama doma s dětmi v izolaci. V dnešní době je navíc zvykem odchod nukleární rodiny od rodiny širší, a to v některých případech i do vzdáleného města. Některé ženy tedy mohou téměř přijít o své sociální zázemí.

Doležalová (1998) uvádí, že moderní matka již není zahlcena dřinou, ale nezbyvá jí nic jiného než dítě. Tomu často věnuje extrémní až neurotickou pozornost a péči, a její denní realita je definovatelná začarovaným kruhem pocitů vydědění ze společnosti a nejistotou, co je vlastně obsahem mateřství v dnešních podmínkách.

### 3.6 Nedostatek adekvátní komunikace

V současnosti jsou ženy před porodem běžně zvyklé na rozmanitý sociální život. Pravidelně se stýkají s pracovním kolektivem, přáteli a rodinou, vytvářejí nové přátelské vztahy při cestování apod. S příchodem dítěte však dochází k razantní změně v sociálních sítích. V prvních týdnech po narození dítěte je sice žena navštěvovaná svými příbuznými a známými, kteří novorozeně přichází přivítat na svět. Postupně však jejich zájem opadá. Zatímco muž dochází do zaměstnání, žena zůstává doma prakticky celý den sama s dítětem (Možný, 2003). To však není několik let schopno adekvátní komunikace. Matčina jazyková výbava tedy často není rozvíjena či alespoň

udržována, ale naopak dochází k celkovému oslabování jazykové výbavy spojené se ztrátou jasného logického uvažování (Ratislavová, 2008). To se zajisté může stát nevýhodou při budoucím přijímacím řízení do zaměstnání.

### 3.7 Ostatní

I přesto, že období péče o malé děti nazýváme RD, o dovolenou ve smyslu relaxace se jistě nejedná. Ženy jsou vystaveny velké fyzické i psychické zátěži. Jsou deprivovány nedostatkem spánku, hormonálními změnami a 24hodinovou starostí o domácnost a dítě, a to i v případě, kdy se samy necítí dobře. Na druhou stranu však vnímají problém nenaplněnosti času, ztráty vlastní hodnoty a stereotypního života. Literatura v této souvislosti mluví o tzv. *syndromu přetížení a nevytíženosti*. K psychické pohodě nepřispívá ani fakt, že i přes vyzdvihování významu mateřství ve skutečnosti prestiž této sociální role klesá (Ratislavová, 2008). Mezi negativní dopady RD můžeme také uvést omezení osobní svobody či negativní dopad na partnerský vztah (Sobotková, 2006).

Tyto negativní faktory ovlivňující RD navíc posilují i nová sociální rizika, která můžeme definovat jako situace, v nichž lidé zažívají ztrátu blahobytu. Jsou to situace, které jsou důsledkem socioekonomických změn (masivní vstup žen na pracovní trh, rostoucí nestabilita rodinných struktur, nestandardní formy zaměstnávání, de-industrializace a posun k ekonomice služeb (Armingeon, Bonoli in Klimplová, 2010). Selhávání tří významných institucí, tedy trhu práce, rodiny a sociálního státu, má za následek přetěžování zejména žen/matek, které nejsou schopné plnit požadavky, které jsou na ně kladeny. Jako první z nových sociálních rizik se často uvádí právě problém sladování (Keller, 2011).

Je tedy zřejmé, že existuje celá řada důvodů, proč mají některé ženy na RD tendence se (alespoň částečně) vrátit na pracovní trh. To totiž může pro některé znamenat pozitivní změnu jak po stránce finanční, tak i emocionální.

## 4 Sladování rodinného a pracovního života

Pokud nejsou ženy schopny rizika dlouhé RD kompenzovat vlastními silami, společnost by na tyto potřeby měla reagovat. V posledních letech často skloňovaná harmonizace<sup>14</sup> rodinného a pracovního života, se na tato rizika snaží odpovídat. V této kapitole se budu věnovat definici pojmu sladování, jeho nástroji, kterými lze tomuto skloubení napomáhat a také intervencemi státu. V příloze č. 2 poté doplňuji, jaké přínosy a jaké náklady jsou se sladováním spojené.

### 4.1 Definice

Sladování vychází z myšlenky rovných příležitostí, která jednoduše řečeno znamená rovnou startovní čáru bez ohledu na pohlaví neboli „neexistenci překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.“ (Skálová, Sokáčová, 2011, s. 3) Tato rovnost je podporována v několika sférách, kde jednou z nich je právě harmonizace rodiny a práce. Jednotlivé programy zaměřují svoji podporu tak, aby se změnila jediná současně možná volba *buď, anebo*, tedy buď rodina, nebo práce na možnost, která umožní zvládat obé (Skálová, Sokáčová, 2011). Pro sociální politiku se tedy jedná o výzvu k tomu, aby poskytla adekvátnější možnosti volby při vstupu na pracovní trh spojený zároveň s péčí o dítě, a to takovým způsobem a v takovém rozsahu, jež si chtějí jednotlivci či rodiny zvolit (Sirovátka, Bartáková, 2008).

Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008, s. 18) se mimo jiné zabývá právě slučitelností práce a rodiny. Uvádí, že „základní myšlenkou při koncipování a zavádění jakýchkoli

---

<sup>14</sup> Křížková (2007) uvádí, že český termín rovnováha rodinného a pracovního života vychází z překladu anglického pojmu *work/life balance*, který je spolu s pojmem *reconciliation* nejužívanější. Dalšími možnými pojmy v české sociologii jsou *harmonizace* či *sladování*. Autorka však upozorňuje, že faktické rovnováhy/harmonizace/sladění nemusí být vždy dosaženo, a tudíž by tyto pojmy nahradila raději neutrálně laděným termínem kombinace. Tento pojem totiž sám o sobě nevyovídá nic o tom, jakého výsledku bude dosaženo, ale dává otevřený prostor nespočtu různých kombinací. V tomto duchu se vyjadřuje také Junová (2013). Ta říká, že každý máme svoji představu o tom, co pro nás znamená ideální rozdělení jednotlivých oblastí života a nemusí jít nutně o rovnovážné rozdělení rodiny a práce 50:50. Seemanová a Kodyšová (2013) však uvádí, že není třeba, abychom byli příliš opatrní a užívali pojem kombinace, na druhou stranu také není vhodné používat negativně znějící termín jako konflikt práce a rodiny. MPSV na svých webových stránkách ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)) poté využívá spojení slučitelnost profesních a rodinných rolí a často se můžeme setkat také s termínem skloubení. Všechny vnímám jako synonyma, proto jsem se rozhodla ve své práci využít je dle potřeby tak, aby nedocházelo k nadměrnému užívání jednoho termínu a zajistit tak čtivost textu.

opatření v této oblasti, musí být vyvážené zohledňování nejlepšího zájmu dítěte, realizace plnohodnotného rodičovství a zároveň zohlednění zájmu rodičů profesně se uplatnit.“ Sirovátka a Bartáková (2008) harmonizaci vnímají jako mix vzájemně provázaných rozhodnutí o míře a formě účasti partnerů na pracovním trhu, o formě zajištění péče o dítě a domácnost a jejich uspořádání genderových vztahů. Cílem politik by tedy mělo být vytvořit vhodný rámec pro realizaci variabilních životních plánů rodičů. Junová (2013) ve sladování vidí individuální proces, který odráží možnosti, potřeby a preference jedinců, kteří se snaží vytvořit rovnováhu ve všech oblastech svého života.

Harmonizace rodiny a práce je dlouhodobým procesem a na to, jak jej dosáhnout, neexistuje jednotný návod (Junová, 2013). V případě, že chceme dosáhnout opravdového sladění, nikoli jen nastavit jednotlivá opatření, která na první pohled v této oblasti pomáhají, ale svojí nekonceptností postrádají opravdový účinek, je nutné si uvědomit, že se jedná o minimálně třístranný kontrakt, který zahrnuje „zaměstnavatele, zaměstnance a pracovní tým v zaměstnání, jehož je sladující osoba součástí. Vždy je nutné vyvážit potřeby a zájmy všech stran trojúhelníku.“ (Skálová, Sokáčová, 2011, s. 2) Samozřejmě bychom neměly zapomínat na nejlepší zájem dítěte, jak jsem zmínila výše.

## 4.2 Nástroje sladování

To, jakým způsobem pomáhat rodinám při skloubení rodiny a práce, je živým politickým tématem vyspělých společností. Některé země si výhod spojených s touto podporou všimli dříve a oproti ČR jsou tak v tomto ohledu dál (Skálová, Sokačová, 2011). Obecně však nástroje můžeme dělit na formální a neformální. To, jaké jedinec využije, záleží na nabídce a její dostupnosti a na vlastních/rodinných preferencích (Plasová, 2008).

Formální nástroje pro skloubení rodinného a pracovního života můžeme rozlišovat na základě čtyř kategorií:

- 1) „*flexibilní uspořádání práce* (práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa ad.)
- 2) *dovolené* (mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, dovolená z rodinných důvodů, přerušení kariéry ad.)
- 3) *péče o děti* (firemní školka, hlídání dětí, finanční příspěvek, letní tábory ad.)
- 4) *a podpůrná opatření* (školení managementu pracovního a rodinného života, poradenství zaměstnancům, informace, výzkum potřeb zaměstnanců).“ (den Dulk, Peper, 2009, s. 7)

*Flexibilní formy* práce patří v Evropské unii k základním nástrojům harmonizace pracovního a rodinného života a jsou žádanou formou práce především pro rodiče s malými dětmi. V ČR však dosud nejsou příliš rozšířené, a tak máme co dohánět (Formánková, Křížková, 2009). Nejčastěji zmiňovanou formou bývá zkrácený úvazek<sup>15</sup>, dále pružná pracovní doba<sup>16</sup>, či práce z domova<sup>17</sup>. Poměrně novou formou je poté sdílené pracovní místo<sup>18</sup> (Křížková, Pavlica, 2004).

---

<sup>15</sup> Což znamená, že jedinec dochází do zaměstnání na čtyři či šest hodin denně či nepravidelně v rámci týdenního cyklu často 20 hodin týdně (Křížková, Pavlica, 2004).

<sup>16</sup> Zahrnuje jak nerovnoměrnou pracovní dobu, tak i další formy flexibilního zaměstnávání, jako je např. stlačený pracovní týden, tedy týdenní úvazek plněn během méně než pěti dnů (Křížková, Pavlica, 2004).

<sup>17</sup> Ta se nejčastěji využívá u jednoduché manuální práce nebo u vysoce kvalifikovaných profesí jako je např. oblast informačních technologií (Křížková, Pavlica, 2004).

<sup>18</sup> Tato forma funguje na principu rozdělení jednoho pracovního místa obvykle mezi dva pracovníky či pracovnice takovým poměrem, který je pro ně vyhovující. Zodpovědnost za pracovní výkon poté nesou společně (Křížková, Pavlica, 2004).

Různé formy *dovolené* jsou zákonnými opatřeními, která usnadňují sladění povinností. Na určitý čas je pracovníkovi/pracovníci umožněno opustit trh práce z důvodu rodičovství spolu s finanční kompenzací. Účelem je zajištění péče o dítě v raném věku. Do těchto dovolených můžeme kromě mateřské a rodičovské zahrnout i volno při ošetřování člena rodiny či dokonce přestávky na kojení (Maříková, 2005).

Další možností při sladování jsou *služby péče o děti*<sup>19</sup>. Zajištění této služby je významnou podmínkou pro harmonizaci rodiny a práce. I přesto, že je dle stanoviska vlády primární individuální péče rodiny pro děti do tří let věku, zároveň by měla být zlepšována dostupnost a navyšována nabídka a kapacita služeb péče o děti samozřejmě s důrazem na kvalitu těchto služeb. V případě, že je dítě vychováváno v rámci rodiny, nemělo by to pro ni znamenat finanční ani sociální úpadek. Podstatným bodem je svoboda rozhodnutí rodiny o způsobu zajištění péče, tedy nikoli preference pečovatelských služeb či naopak pouze výchova dítěte v rodině<sup>20</sup> (Národní ..., 2008).

*Podpůrná opatření* jsou pak často vnímaná jako služby ze strany zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Může se tedy jednat o různé formy školení, poradenství apod. Mezi další nástroje můžeme také zařadit nadstandardní nabídky. Jedná se o podnikové tábory, neplacená volna pro rodinné účely, bezúročné firemní půjčky, pomoc se zajištěním bydlení, poskytování zařízení pro účely rekreace a sportu, delší dovolené pro rodinné účely, různé druhy pojištění atd. (Křížková in Vaňková, 2009). V této oblasti však hrají nezastupitelnou roli i neziskové organizace, které mohou nabízet různé vzdělávání a poradenství těm rodičům, kteří mohou během péče o dítě postupně ztrácet pracovní návyky, dovednosti a znalosti. Díky těmto kurzům a seminářům tyto organizace usnadňují rodičům

---

<sup>19</sup> Pomoc při péči o děti do tří let věku může být zajištěna několika druhy institucí. Za prve státem, tedy skrze jesle, které spadají pod resort Ministerstva zdravotnictví, jejichž nabídka je však nedostatečná. Za druhé zaměstnavateli, tedy pomocí firemních mini školek, tedy jako forma podpory vlastních zaměstnanců a zaměstnankyň v případě, že se chtějí vrátit do zaměstnání. (Prorodinný ..., 2008). A za třetí skrze nabídku nestátních neziskových organizací, které kompenzují nedostatečnou nabídku výše zmíněných institucí. Jedná se o realizaci volnočasových aktivit pro děti, vybudování alternativních zařízení péče o děti či pomoc zaměstnavatelům s vybudováním takových zařízení (Pospíšil et al., 2009).

<sup>20</sup> „Stát toto rozhodnutí nemůže suplovat. Je třeba však odstraňovat legislativní i jiné překážky, které brání rozvoji dostupnosti individuálních forem služeb péče o děti, je-li o ně dostatečný zájem.“ (Národní ..., 2008, s. 20)

na RD návrat na trh práce a mohou podporovat aktivní přístup v hledání budoucího zaměstnání (Stoklasová, Ferrarová, 2007).

Mezi *neformální* formy harmonizace poté můžeme zařadit ty strategie, které nejsou zakotveny v žádném právním předpisu jako např. dělba práce mezi partnery. Ta obsahuje dohodu o tom, jak bude prováděna péče o děti a domácnost, tedy zdali se partneři střídají či si tyto povinnosti rozdělí (Plasová, 2008) Dále bychom sem mohli zařadit podporu ze strany rodiny a blízkých či vzájemnou výpomoc rodičů, kteří si v péči o děti vypomáhají za limitovanou úplatu v domácím prostředí (Prorodinný ..., 2008).

### 4.3 Sladování a státní opatření

ČR se při pomoci rodinám s nejmenšími dětmi zaměřuje<sup>21</sup> především na možnost pobírat dovolenou a čerpat dávky v době těhotenství a péče o dítě<sup>22</sup>. Toto primární zaměření na dávky dokazuje také Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008), ve které je uvedeno, že se bude snažit systematicky prosazovat především úpravy čerpání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku. Dodává také snahu podporovat aktivnější zapojení mužů do péče a výchovy.

Prozatím se díky novele z roku 2012 podařilo alespoň zmírnit podmínky spojené s možností umístění dítěte do předškolního zařízení. Tyto změny by zlepšily podmínky žen na RD v přístupu na trh práce, kdyby však byly přijaty v návaznosti na zvýšení kapacity těchto zařízení. Potíže s umístěním mají totiž i rodiče dětí ve věku tří let<sup>23</sup> (Zákon č. 117/1995 Sb.).

---

<sup>21</sup> Dále se zaměřuje na zajištění těch rodin, které nemají dostatečné příjmy a mohly by tak být ohroženy chudobou či sociálním vyloučením. K těmto účelům slouží dávky pomoci v hmotné nouzi jako příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc, které se však již k problematice sladování rodinného a pracovního života vztahují pouze okrajově (Zákon č. 111/2006 Sb.)

<sup>22</sup> V současné době jsou to tedy dávky státní sociální podpory přímo spjaté s rodičovstvím jako rodičovský příspěvek, porodné a přídavek na dítě a nepřímo jako příspěvek na bydlení a pohřebné (Zákon č. 117/1995 Sb.). Pro ty, kteří odvádí příspěvky na nemocenské pojištění, jsou k mání dávky přímo spjaté s rodičovstvím jako vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, ošetřovné a peněžité pomoc v mateřství a nepřímé, tedy nemocenské (Zákon č. 187/2006 Sb.).

<sup>23</sup> Ve školním roce 2005-2006 bylo neúspěšných žádostí 6.810 oproti školnímu roku 2013-2014, kdy bylo odmítnuto již 60.281 žádostí. Děti mladší tří let jsou tedy přijímány jen velmi zřídka, a to i přes fakt, že potřeba umístit je do zařízení stoupá (Podpora ..., 2015).

Toho si je však vláda vědoma a uvádí, že tato situace musí být bezodkladně řešena, i když uznává, že její možnosti tento stav ovlivnit jsou omezené. Podle ní je tedy potřeba tlačit na zřizovatele těchto zařízení, tedy nejčastěji obce. Dále uvádí, že plánuje větší podporu alternativních a inovativních typů služeb péče o děti a dále navýšit počet individuálních služeb a odstranit legislativní překážky spojené s jejich zřizováním a provozem. Služby péče by měly dále zajišťovat zaměstnavatelé a další aktéři, které bude vláda motivovat takovými podmínkami, které jim toto zapojení umožní (Národní ..., 2008).

MPSV se vyjádřilo, že má v plánu odbourávat překážky v dostupnosti částečných úvazků a jiných forem flexibilní práce za účelem udržení profesní kvalifikace a snadnějšího návratu na pracovní trh. Zvýšená pozornost by měla být poté věnována rodinám se třemi a více dětmi (především finanční kompenzace zvýšených nákladů a dostupnost služeb) a neúplným rodinám (podpora rodinných vazeb, zajištění stabilního prostředí pro všestranný zdravý vývoj dítěte, efektivnější zajištění výživného atd.) (Národní ..., 2008).

## 5 Lokální aktéři

Problematika sladování se standardně řeší na úrovni národní politiky ve spolupráci se zaměstnavatelskými subjekty. Avšak postupně jsme svědky přesouvání tohoto tématu na lokální úroveň. Proto jsem se rozhodla zaměřit svoji pozornost na vybrané aktéry lokální politiky, tedy obce, NNO a komunitu samotnou. Pro takový výběr jsem se rozhodla na základě následujících důvodů: 1) se jedná o typické reprezentanty místních společenství a 2) je mým záměrem zaměřit se na ty aktéry, které je možné ovlivnit z pozice běžných občanů, tzv. zespodu. Svépomoc v rámci komunity se navíc v posledních letech stává opět populární, a tudíž bych se krátce zmínila i o této formě.

Obvyklé zaměření sociální oblasti se soustředí na ty osoby a skupiny, které se ocitají v neblahé životní situaci či jsou sociálně vyloučeni nebo jsou tímto vyloučením ohroženi. Podpora fungující zdravé rodiny se ocitla na okraji zájmu, a to i přes fakt, že má nezastupitelnou roli ve společnosti a je jejím základním kamenem. Absence řádné podpory a péče o rodinu může být prvkem ohrožujícím rozvoj společnosti. Vysoké náklady spojené s pořízením dítěte spolu s proměnou kulturních hodnot má za následek nízkou natalitu, která je jednou ze dvou příčin<sup>24</sup> stárnutí populace, což je závažný soudobý problém nejen ČR. Proto je nutné adekvátně ocenit investice rodičů do rodin a jejich přínos společnosti (Rodinná ..., 2008).

Do oblasti sladování na místní úrovni může být zapojena celá řada aktérů, jejichž přijatá opatření by měla být vzájemně provázána. Zaměstnavatelské subjekty by měly být v prorodinných krocích podporovány pomocí jistých zvýhodnění a zároveň by měla být akcentována jejich společenská odpovědnost vůči regionu. Obce by měly budovat infrastrukturu vhodnou jak pro firmy, tak i pro rodiny či zřizovat nebo alespoň podporovat zřizování služeb péče o děti. Neziskové organizace by měly přicházet s celou řadou aktivit zaměřených na volný čas, osvětu, vzdělávání či konkrétní praktickou pomoc. Rodiny poté mohou podávat různé podněty, které se týkají jejich potřeb či podávat návrhy na zlepšení

---

<sup>24</sup> Druhou příčinou je navyšování průměrné délky života obyvatel.

dosavadní situace apod. (Rodinná ..., 2008). Relevantních aktérů rodinné politiky na lokální úrovni je celá řada<sup>25</sup>.

## 5.1 Obce

Obce jsou jedním z významných aktérů regionální politiky, a tudíž i v oblasti rodinné politiky zauímají nezastupitelnou roli. Díky celé škále možností, jak rodiny podporovat ruku v ruce se znalostí místních podmínek a lokálních potřeb, mohou rodinnou politiku nastavit v daném regionu optimálněji než instituce na celostátní úrovni. Péče o rozvoj území a potřeby svých občanů spolu s ohledem na veřejný zájem<sup>26</sup> je svěřena obcím přímo i v zákoně (Zákon č. 128/2000 Sb.)

Obce mohou zřizovat oddělení či odbory rodinné politiky. Ty by měly reagovat na aktuální potřeby a odrážet místní podmínky a měly by mít v popisu práce tvorbu regionálních koncepcí rodinné politiky (Zákon č. 128/2000 Sb.). Zajímavostí je, že do roku 2008 nebyl žádný takový orgán zřízen (Rodinná ..., 2008). Vyhledáme-li si termín *odbor rodinné politiky* ve webovém vyhledávači dnes, zjistíme, že jeho existence již není žádnou výjimkou. To značí jistý vývoj ve vnímání nutnosti či v ochotě danou problematiku v rámci obcí řešit.

Otázkou, jak podporovat vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin se zabývají obce II.<sup>27</sup> a III.<sup>28</sup> stupně, které jsou povinny vykonávat sociální práci v přenesené působnosti. Oblast sociální politiky a sociální práce je silně provázaná, a to jak na celostátní úrovni, tak i té místní. To, jakým způsobem by potom měly obce sociální práci vykonávat konkrétně, není zákonem přímo definováno. Pouze se uvádí, že by měly reagovat na lokální podmínky (Strategie ..., 2014). Sociální pracovníci a pracovnice na obcích musí mít tedy přehled o tom, co se v dané komunitě děje a také o možných zdrojích pomoci, a to proto, aby mohly nacházet ta nejlepší řešení různých nestandardních životních situací jednotlivců,

---

<sup>25</sup> „Aktéry regionální rodinné politiky jsou kraje, obce, NNO, zaměstnavatelé, rodiny, média, školská zařízení a jiné vzdělávací instituce, veřejné a soukromé subjekty zabývající se životem rodiny, péčí o volný čas dětí, odborníci z akademické, vědecké a výzkumné sféry atd.“ (Rodinná ..., 2008, s. 14)

<sup>26</sup> Jako veřejný zájem můžeme v rámci tohoto tématu vnímat např. zvyšování natality, ale také zlepšování životních podmínek rodin s dětmi.

<sup>27</sup> Tedy pověřený obecní úřad

<sup>28</sup> Tedy obecní úřad s rozšířenou působností

skupin i rodin. Měly by být nablízku těm, kteří potřebují pomoc a jsou ohroženi, a to buďto ve formě dlouhodobější intervence nebo jednorázové podpory<sup>29</sup> (Pavlíková, 2014; Zákon č. 128/2000 Sb.).

V obcích III. stupně jsou často zřizována samostatná oddělení, která se věnují konkrétnímu sociálnímu tématu. Sociální práce zde má vést k řešení nepříznivých sociálních situací a k sociálnímu začleňování, což je upraveno zákonem 108/2006 Sb. U obcí II. stupně je poté zaměření sociálních pracovníků a pracovníc obecnější a upravuje jej zákon č. 111/2006 Sb.

Obce by se tedy měly do regionální rodinné politiky zapojovat hned několika způsoby. Za prvé by měly své občany podporovat v občanské aktivitě (od zřizování různých center až po jednorázové akce) a zároveň jim pomáhat i s jejich propagací. Za druhé by měly být samy iniciátory a realizátory prorodinných aktivit či by měly alespoň vytvářet vhodné podmínky k poskytování služeb pro rodinu. V neposlední řadě by měly monitorovat situaci rodin žijících v regionu<sup>30</sup> a poskytovat informace o celkovém stavu rodinné politiky jak v rámci jejich konkrétní obce, tak i z pohledu kraje či celostátní úrovně (Rodinná ..., 2008).

Podpora matek na RD nemusí být nutně prováděna v rámci sociální práce, ale minimálně pomocí služeb, které jsou vnímány jako doplněk k sociálním službám (např. komunitní centra, ...). Tyto služby mohou obce buďto přímo zřizovat, nebo alespoň na svém území podporovat např. pomocí dotací, a to až ve výši nad 50.000,- (Zákon č. 128/2000 Sb.).

Konkrétními příklady zapojení obcí mohou být vzdělávací aktivity, opatření v oblasti bydlení, volnočasové aktivity rodinného charakteru, rozvoj infrastruktury či služby pro rodiny. Služby pro rodiny nejsou totožné se sociálními službami<sup>31</sup>, ale jejich cíle jsou podobné. Cíli služeb pro rodiny jsou 1) prevence sociálního vyloučení rodin s malými dětmi, 2) navýšení

---

<sup>29</sup> Do cílových skupin sociální práce na obcích spadají zdravotně postižení, senioři, lidé ze sociálně vyloučených lokalit, lidé bez domova a rodiny s dětmi (Pavlíková, 2014).

<sup>30</sup> Díky mapování důležitých ukazatelů ve spojitosti s rodinou mohou obce reagovat na konkrétní, aktuální potřeby. Pozornost by měla být zaměřena na rodiny s dětmi do 6 let věku, rodiny se třemi a více dětmi, neúplné rodiny, pěstounské rodiny, těhotné ženy, rodiny se členem se zdravotním postižením atd. a přitom také mapovat kvalitu již existujících místních služeb (vzdělávací zařízení a zařízení péče o děti) kvalitu dětských hřišť, míru zaměstnanosti, věkovou strukturu obyvatelstva, veřejné mínění atd. (Rodinná ..., 2008).

<sup>31</sup> Sociální služby jsou takové služby, které se řídí zákonem 108/2006 o Sociálních službách a „rozumí se jimi pro účely tohoto zákona činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení.“ (§ 3) V tomto zákoně je také obsažen konkrétní výčet služeb, které pod něj spadají.

rodičovských kompetencí a posílení partnerských/manželských vztahů, 3) zajištění služeb péče o děti, 4) podpora rodin v systému náhradní rodinné péče a 4) podpora možností sladování rodiny a práce (Rodinná ..., 2008).

Ze strany státu je tento zájem podporován např. pomocí soutěže Obec přátelská rodině. Mezi obce, které v této soutěži uspějí, je rozděleno 6 milionů korun, které mají být využity k rozvoji prorodinných aktivit. Cílem této soutěže je podpořit a ohodnotit obce, které se aktivně zapojují do koncepčního zlepšování prorodinné politiky (MPSV, 2016).

## 5.2 Nestátní neziskové organizace

Neziskovou organizací je „organizace charakteru právnické osoby, která nebyla zřízena nebo založena za účelem podnikání.“ (Zákon č. 586/ 1992 Sb., §17) Může mít formu vládní<sup>32</sup> nebo nestátní. Nestátní jsou takové organizace, ve kterých se sdružují občané na základě základní svobody sdružovat se, aby se podíleli na veřejné politice v rámci občanské společnosti (Škarabelová, 2002). NNO mají tendenci vznikat v takových oblastech, kde z nějakého důvodu absentuje nebo je nedostatečná nabídka ze strany trhu či státu, tedy doplňují nabídku služeb (Potůček, 1997).

V problematice harmonizace rodiny a práce mluvíme o NNO působící v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Dle Sokáčové (in Sokáčová, Ciprová, 2009) je role těchto organizací v prosazování rovných příležitostí zcela zásadní. Tyto organizace vyhledávají nová důležitá témata a navrhují jejich způsoby řešení. Dále poskytují právní poradenství a další služby, které se zaměřují především na oblast diskriminace na základě pohlaví, zřizují různá informační a poradenská centra atd. Jedním z hlavních témat těchto organizací je sladování. Témata rovných příležitostí žen a mužů v kontextu ekonomiky jsou totiž jedním z témat podporovaných Evropskou unií.

---

<sup>32</sup> Vládní neziskové organizace jsou prodlouženou rukou veřejné správy. Jsou to obce, kraje, příspěvkové organizace a organizační složky státu (Škarabelová, 2002).

V ČR lze v posledních několika letech vidět spontánní zakládání různých mateřských center<sup>33</sup>. Tato se snaží reagovat nejen na sociální izolaci rodičů na RD, ale čím dál častěji se také setkáváme s programy zaměřenými na problematiku sladování. Mateřská centra nabízí v této oblasti čím dál více atraktivních aktivit, mezi něž můžeme zařadit hlídání dětí, účast na vzdělávacích, poradenských aktivitách spojených s návratem na pracovní trh, ale i nabídku rekvalifikačních kurzů, a to často bezplatně. Síť mateřských center dokonce vyhlásila soutěž Společnost přátelská rodině, která má „vyhledat a ocenit zaměstnavatele za neobvykle vstřícné podmínky sladování a mimořádně citlivý přístup k rovným příležitostem.“ (Síť mateřských center)

Dalším typem organizace, která může být matkám na RD výrazně nápomocná ve snaze kombinovat rodinu a práci jsou coworkingová centra, která umožňují práci na dálku. Coworking je takový styl práce, při kterém je umožněno sdílet jedno pracovní prostředí více lidmi, kteří nejsou zaměstnání u stejného zaměstnavatele, či pracují na volné noze. Takové sdílení je levnější a zároveň je nositelem určitých společenských a psychologických vlastností (Vlach, 2009). Některá coworkingová centra jsou přizpůsobena i rodičům malých dětí a ke sdílené kanceláři nabízí také např. hlídání dětí.

Další možnou formou jsou NNO působící v oblasti sladování mohou být komunitní centra. Ta jsou v současnosti podporována Ministerstvem pro místní rozvoj ČR, které v roce 2016 vyhlásilo výzvu *Rozvoj infrastruktury komunitních center*. Podporována budou „veřejná víceúčelová zařízení, ve kterých se setkávají členové komunity za účelem realizace sociálních, vzdělávacích, kulturních a rekreačních aktivit s cílem zlepšit sociální situaci jednotlivců a komunity jako celku.“ (Výzva ..., 2016)

---

<sup>33</sup> Od roku 2002 funguje v ČR organizace Síť mateřských center o.s., která sdružuje téměř 300 mateřských center a je nositelkou know-how mateřských center a zároveň zajišťuje garanci (Síť mateřských center).

## 5.3 Komunita

Komunitu můžeme chápat, jako vzájemně sociálně propojené společenství lidí žijících na určitém území, podílející se na životě v dané oblasti, mající podobné zájmy, zvyky a praktiky. Toto vymezení komunity nazýváme *teritoriální*. Jde tedy především o charakteristiku místní příslušnosti (Štoger, 2001). Komunitu však můžeme vnímat i jako skupinu lidí se stejnými zájmy, tedy *zájmovou* komunitu, která je centrem pozornosti sociálních pracovníků (Navrátil, 2001). Matky na RD, které se chtějí zapojit do placeného pracovního procesu, pocházející ze stejné obce či z obcí blízko ležících, můžeme tedy vnímat jako komunitu v obou těchto významech.

Možná také z toho důvodu lze sledovat tendence praktikovat vzájemnou pomoc např. formou vzájemné rodičovské svépomoci. Při té se jedná o dohodu mezi rodiči, kteří navzájem a po různě dlouhou dobu zajišťují péči o děti (nejčastěji dvou až tříleté). Problém nastává v případě, kdy je tato péče poskytována za úplatu, což je vnímáno jako neoprávněné podnikání, za což těmto rodičům může hrozit i sankce<sup>34</sup>. To je také jeden z důvodů, proč tento způsob zajištění péče o děti není tolik rozšířený (Prorodinný ..., 2008).

---

<sup>34</sup> Z tohoto důvodu byl přednesen návrh o Evidovaných poskytovatelích vzájemné rodičovské výpomoci, který by tuto oblast podnikání zlegalizoval. Pečující by se zaevidoval jako fyzická osoba, která za limitovanou úplatu ve své domácnosti pečuje o děti do sedmi let věku. Tato služba by spadala pod Zákon č. 455/1991 Sb. (Prorodinný ..., 2008).

### 5.3.1 Komunitní sociální práce

Ke společným komunitním zájmům může občanům dopomoci komunitní sociální práce<sup>35</sup> (dále jen KSP). V té je klientem právě komunita jako celek. Potřeby, které shodně vyjadřují její členové (nebo aspoň její část), jsou klíčovým bodem. Hlavním principem KSP je totiž pomoc při saturaci těchto potřeb. Proto, aby KSP probíhala tak, jak má, je nutné dobře poznat nejen tyto potřeby (zjišťujeme např. pomocí rozhovorů, dotazníků ...), ale také danou lokalitu (tu poznáváme např. pomocí pozorování). KSP může proběhnout úspěšně v případě, kdy jsou členové komunity odhodláni a motivováni. Základem tohoto přístupu je totiž využití vlastních zdrojů, které lze nalézt uvnitř komunity. Komunitní pracovník či pracovnice mají za úkol tedy nejen naslouchat potřebám členů, ale také je podporovat a pomáhat jim zapojit se do celého procesu pomoci. Tento přístup sociální práce může být realizovaná v rozličných typech zařízení (od zařízení sociální práce přes instituce zabývající se politikou zaměstnanosti v komunitě, bydlením, zdravotní politikou komunity atd.), a to jak ve státním, tak i nestátní sektoru (Navrátil, 2001).

KSP tedy může být hybnou silou k zahájení systematické podpory svépomoci mezi rodinami s nejmenšími dětmi i mezi těmito rodinami a ostatními lokálními aktéry.

---

<sup>35</sup> Definice sociální práce není jednotná a vždy záleží na tom, skrze jaký koncept ji vnímáme. Pokud na sociální práci nahlédneme pomocí konceptu sociálního fungování, poté můžeme použít definici Navrátila (2000, s. 7), která říká, že sociální práce je „podpora sociálního fungování klienta v situaci, kde je taková potřeba buď skupinově, nebo individuálně vnímána a vyjádřena.“ V případě, že ji vnímáme na základě sociální změny, lze použít definici Matouška et al. (2003, s. 213), který uvádí, že „sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů.“ Tato definice je pro tuto práci zajímavá tím, že zahrnuje i odhalování sociálních problémů. Domnívám se, že to lze interpretovat tak, že sociální práce by neměla být neměnnou disciplínou, ale naopak by měla reagovat na nová rizika, tedy nejdříve je odhalit a pak na ně reagovat. Další možností, jak sociální práci definovat je pomocí duality percepce tohoto oboru sociálními pracovníky a pracovnicemi oproti pohledu politické reprezentace. Praktická sociální práce totiž svoje výkony vnímá především jako pomoc klientům/klientkám. Oproti tomu však stojí přesvědčení, že sociální práce je formou kontroly a řešení či prevence sociálních problémů (Navrátil in Matoušek et al, 2001).

## 6 Metodologie výzkumu

Na základě studia odborné literatury jsem mimo jiné v teoretické části popsala, s jakými obtížemi se setkávají matky na RD v souvislosti s pracovním trhem obecně a jaká pomoc jim bývá nabízena. Cílem tohoto výzkumu je však zjistit, jaké představy o podpoře v této oblasti mají ty matky na RD, které pochází z vybraných dvou sousedících obcí. HVO zní: *Jaké představy mají matky na rodičovské dovolené o způsobu pomoci na místní úrovni při sladování rodinného a pracovního života?*

V následujících podkapitolách se budu zabývat metodologickým pozadím a strategií výzkumu, popíši, co jsou jednotky zkoumání a jednotky zjišťování, vymezím způsob, jakým jsem formulovala dílčí výzkumné otázky (dále jen DVO) a styl operacionalizace, vylíčím etické aspekty výzkumu, popíši, jak byl výzkum organizován a představím způsob, jakým jsem v této práci zpracovávala data.

### 6.1 Výzkumná strategie

Vzhledem k nastavení HVO jsem se rozhodla pro kvalitativní výzkumnou strategii. Ta mi totiž dává možnost hlouběji pochopit, co a proč se u zkoumaných subjektů děje. Pomocí kvalitativního výzkumu se mohu ptát na individuální procesy, jejich tvorbu, změnu či vývoj. Jde tedy o snahu vytvořit komplexní obraz zkoumaného. To se děje na základě formulace výzkumných otázek, které jsou vytvořeny tak, aby jejich zodpovězení přispělo k rozšíření poznatků o daném tématu. U kvalitativního výzkumu však vždy musíme brát v zřetel i fakt, že výpověď sledovaných subjektů nebývá zobecnitelná na populaci. Potřebujeme-li však zjistit o zkoumaném subjektu co nejhlubší informace, nelze využít žádnou z technik kvantitativní strategie (Hendl, 2005).

Vycházím-li tedy z konceptualizace, kde jsem uvedla, že představy mohou být ovlivněny celou řadou proměnných, je nutné využít takovou metodu, která bude alespoň částečně schopná tyto vlivy objasnit. V DVO jsem se na základě poznatků z odborné literatury rozhodla zaměřit na *zkušenosti a očekávání*. Důvod tohoto rozhodnutí popíši v podkapitole 6.5 Operacionalizace. Tyto DVO konkrétně zní: *DVO1: Jaké jsou dosavadní zkušenosti matek*

*na RD se sladováním rodinného a pracovního života? A DVO2: Jaká očekávání vyjadřují matky na RD v souvislosti se způsobem pomoci v oblasti sladování rodinného a pracovního života?*

V následujícím výzkumu se nebudu snažit o vytvoření nového teoretického konceptu. Naopak se budu držet již existujících teorií, které jsem popsala výše. Mým cílem je aplikovat tyto poznatky na specifickou skupinu, kterou jsou matky na RD pocházející ze dvou menších sousedících obcí.

Výsledky této studie chci využít k řešení praktického problému, tedy k řešení obtížné životní situace subjektů zkoumání. Ráda bych v tomto místě poskytla takové služby, které by na představy cílové skupiny reagovaly. Představy potenciálních uživatelů/uživatelek služeb jsou však samozřejmě jen jedním z dílů mozaiky při nastavování jakýchkoli služeb či opatření. Jsou však nedílnou, a dovolím si tvrdit, velice podstatnou součástí.

Takový typ studie se nazývá aplikovaný výzkum. To znamená, že mým cílem je pozorovat podobnosti a odlišnosti od již vědecky podložených poznatků a případnou pomoc nastavit na místní podmínky. Protože praktické zkušenosti aplikovaných kvalitativních výzkumů přinesly dobré zkušenosti s uspořádáním kvalitativního výzkumného procesu podle přístupu Modified analytic induction (dále jen MAI), tedy česky pozměněné analytické indukce, rozhodla jsem se jít touto cestou. Tento přístup totiž umožňuje stejně jako zakotvená teorie objev nových poznatků a následné vytvoření teorie. Rozdíl je však v tom, že objev nového je v MAI řekněme bonusem k poznatkům v již existující teorii (Žižlavský, 2016).

## 6.2 Jednotka zkoumání a jednotka zjišťování

Jednotkou zkoumání jsou představy o způsobu pomoci, které na základě konceptualizace pojmám ze dvou pohledů. Za prvé kladu důraz na minulost tedy zkušenost, na jejichž základě se představy vytváří. Za druhé na potenciální budoucnost, tedy snění.

Jednotka zjišťování je takový prvek, který nám pomáhá při objevování dat. Vhodných jednotek zjišťování může být u některých výzkumů více. My se však musíme zaměřit na ty jednotky zjišťování, které nám budou schopny předat co nejvíce informací odpovídající na výzkumnou otázku (Žižlavský, 2016). V případě mého výzkumu jsou tedy jednotkou zjišťování osoby, konkrétně matky na RD, které splňují dvě kritéria a) bydlí ve vybraných obcích a b) vyjadřují zájem o pomoc při sladování.

## 6.3 Techniky sběru dat

Výše zmíněné provedu technikou *focus group*<sup>36</sup> (dále jen FG). Výběr této techniky má hned několik důvodů. Za prvé vycházím z domněnky, že způsoby pomoci na místní úrovni (tedy ze strany obcí, komunity a NNO) nejsou běžným tématem, a tudíž povědomí respondentek nemusí být v této oblasti vysoké. Při individuálních rozhovorech bych tedy riskovala, že respondentky nebudou schopny na moje otázky odpovědět nebo si nebudou svými odpověďmi jisté. Dynamika FG by však mohla účastnicím diskuze při formulaci jejich představ pomoci. Za druhé vycházím z poznatků, které jsem získala v rámci konceptualizace. Představy se tvoří na základě asociací, vznikají v celých řetězcích a mohou se vyvíjet a měnit. Všechny tyto procesy může skupinová diskuze nabídnout. Jistě bude zajímavé sledovat, zdali a jak se představy účastnic během diskuze mění. Třetím důvodem je rozhodnutí pojmout výzkum více anti-pozitivisticky. Jako studentka bakalářského studia a zároveň matka na RD se nechci stavět do role nadřazené výzkumnice oproti respondentkám (individuální rozhovory mohou přinášet určitou mocenskou nerovnováhu), ale výzkum provést spíše partnerským způsobem.

Takto získané informace navíc doplním o vedlejší techniky sběru dat, a to sekundární analýzou individuálních rozhovorů a analýzou dokumentů.

---

<sup>36</sup> Bližší informace ohledně techniky *focus group* viz příloha č. 3.

Hendl (2005) uvádí, že *analyzovat data sekundárně* mohou ti výzkumníci, kteří se původního výzkumu přímo účastnili či k datům získali přístup. Je několik strategií, jak data analyzovat sekundárně. Pro účely této práce jsem zvolila křížovou validizaci, kdy „výzkumník používá jiné databáze, aby verifikoval nebo falzifikoval výsledky svého výzkumu.“ (Hendl, 2005, s. 351) To tedy znamená, že data získaná v rámci individuálních rozhovorů využiji pro porovnávání s daty získanými během fokusní diskuze. Budu vyhledávat podobnosti, které zazní jak u skupiny, tak u jednotlivců. I když je tato technika pouze okrajovou, domnívám se, že je pro tento výzkum přínosná. Jak bylo výše zmíněno, členové fokusních skupin mohou mít tendenci i přes odlišné názory navzájem souhlasit a dojít tak konsenzu, kterého však ve FG není třeba, spíše naopak. Objeví-li se však některé kódy jak ve skupině, tak i v individuálním interview, zvyšuje se tak jeho validita. Jsem si však vědoma, že zaměření výzkumu, na jehož základě budu provádět sekundární analýzu je poněkud odlišné, a tudíž nebude možné tuto triangulaci provést u všech zjištění. Individuální rozhovory jsou navíc více strukturované než otázky pokládané ve FG, což může způsobit obtížnější analýzu (Hendl, 2005). I přesto se mi tento způsob analýzy jeví jako relevantní. Individuální rozhovory probíhaly v rámci projektu InnCARE<sup>37</sup>.

Druhá vedlejší technika mi poté pomůže zasadit téma do kontextu místních podmínek. To provedu pomocí *analýzy dokumentů*. Za dokument pro analýzu jsou považována „taková data, která vznikla v minulosti, byla pořízena někým jiným než výzkumníkem a pro jiný účel, než jaký má aktuální výzkum.“ (Hendl, 2005, s. 204) V této analýze mě bude zajímat, jaká je nabídka pomoci v oblasti harmonizace rodiny a práce ve vybraných obcích a jejich blízkém okolí. Za blízké okolí budu považovat ty obce a města, která jsou ve vzdálenosti maximálně pět kilometrů. Konkrétní zaměření analýzy dokumentů viz příloha č. 4.

---

<sup>37</sup> Projekt InnCARE (2016) je mezinárodní výzkumný projekt v ČR prováděný týmem pracovníků Institutu pro veřejnou politiku a sociální práci Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Respondenty byli rodiče, kteří mají alespoň jedno dítě ve věku 0-6 let a zároveň jsou při péči aktivně zapojeni na trhu práce či se angažují jako dobrovolníci/dobrovolnice. Pro účely dotazování byl předem vytvořen scénář. Ten byl rozdělen do tří celků zaměřených na 1) zajišťování péče a sladování, 2) opatření sociálního státu a sladování a 3) spokojenost s rovnováhou mezi prací a rodinou, na kvalitu života, interakci politik péče a pracovního života.

## 6.4 Sestavení vzorku

Mým původním cílem bylo získat do skupinového rozhovoru matky s různými životními situacemi (samoživitelka, žena s více dětmi, ekonomicky zajištěná matka, matka s finančními potížemi, již pracující matka, matka toužící po návratu na pracovní trh, vysokoškolsky vzdělaná, se základním vzděláním atd.). Účastnice FG jsem vybírala účelovým vzorkování, tedy hledala jsem takové respondentky, které pro mě budou informačně bohaté a jsou relevantní pro účel mého bádání. Konkrétní výběr, který jsem zvolila, je výběr kritériální (tedy všechny případy musí splňovat daná kritéria) v kombinaci s technikou sněhové koule (tedy na základě doporučení) (Hendl, 2005). Bohužel však velké množství oslovených nemělo zájem o účast na výzkumu. Z tohoto důvodu je výběr více homogenní, než bylo na začátku plánováno. Svoji účast potvrdilo osm účastnic. Sedm z těchto účastnic bylo na RD a jedna z nich přestala pobírat rodičovský příspěvek v únoru 2016<sup>38</sup>.

## 6.5 Operacionalizace

Formování představ tedy probíhá na základě minulých prožitků. Z tohoto důvodu se první DVO1 bude zabývat zkušenostmi participantek souvisejícími s (ne)možností sladit rodinu a práci a jejich prožíváním této situace, tedy na to, co ovlivňuje jejich představy.

Dále bylo také uvedeno, že některé představy můžeme označit za *snění*. Z tohoto důvodu bude DVO2 zaměřena na žádoucí způsoby pomoci, tedy na očekávání respondentek. V této otázce mne bude zajímat nejen to, na jakých principech by dle respondentek měla pomoc fungovat, ale také jaká konkrétní pomoc je dle nich žádoucí. Tato otázka tedy obsahuje dvě podotázky a to proto, že se nelze zeptat na otázku *jak* (tedy jak je žádoucí, aby byla pomoc nastavena), nezeptáme-li se na otázku *co* (tedy jaké konkrétní služby/opatření jsou pro respondentky žádoucí). Konkrétní průběh operacionalizace viz příloha č. 9.

---

<sup>38</sup> Tuto jednu respondentku, která již nebyla na RD, jsem vybrala záměrně. Mým cílem bylo do skupinové diskuze vmístit jednu matku krátce po RD proto, aby vnesla do skupiny reálnou zkušenost s pracovním trhem po RD, ale zároveň měla na RD jasné vzpomínky.

## 6.6 Etika a limity výzkumu

Zaměřit se na etiku výzkumu je jednou z důležitých součástí vědeckého bádání. O to důležitější je věnovat se jí dle mého v případě, kdy je sběr dat prováděn ve skupině. V porovnání s individuálními rozhovory je totiž skupinová diskuze náročnější na sdělování soukromých informací.

Hendl (2005) uvádí, že ne všichni lidé jsou svolní ke sdělování podrobností o jejich soukromém životě pro účely zveřejnění. Důležité je tedy ve výzkumu zachovat anonymitu, a to tak, aby nebylo možné odhalit jednotky zjišťování ani ze souvislostí zaznamenaných ve zprávě výzkumu. Během FG však účastnice sdělují své myšlenky před ostatními a vzájemně na sebe reagují, což je i smyslem této metody. Zachování anonymity ve skupině tedy logicky není možné. Z tohoto důvodu jsem připravila pro všechny participantky informovaný souhlas, ve kterém svým podpisem stvrzují, že všechny informace získané během diskuze budou považovat za důvěrné a nebudou je sdělovat osobám, které se diskuze neúčastnili či je rozebírat mezi sebou po skončení diskuze. Jedním z pravidel FG je navíc právo každé účastnice říci, že se k danému tématu nechce vyjadřovat, a to bez udání důvodu. Účastnice tedy mohou samy zhodnotit, která informace bude sdělena a která je příliš intimní, což jim zajišťuje ochranu soukromí ve skupině. To je však zároveň také limitem takového výzkumu. Sdělení účastnic nemusí být kompletní a odpovídat tak realitě. K zachování naprosté anonymity v této práci se poté svým podpisem zavazuji i já, jako autorka, na konci dokumentu informovaného souhlasu. Ten obsahuje také část, kde účastnice souhlasí s nahráváním diskuze pro účely pozdější analýzy.

Švaříček a Šed'ová (2004) dále uvádí, že pro zajištění etiky práce je vhodné nabídnout účastníkům a účastnicím závěrečnou verzi práce k nahlédnutí. V úvodním slově před zahájením diskuze jsem proto účastnicím nabídla přeposlání bakalářské práce na jejich e-mail.

Hendl (2005) dále upozorňuje, že během kvalitativního výzkumu může dojít na témata, která jsou pro účastníky/účastnice citlivá. Je proto nutné brát ohled na jejich prožívání. V oblasti problémů se slad'ováním se jistě takové téma vyskytnout může. Z tohoto důvodu jsem si připravila strategii řešení situace, při které by některá z účastnic byla rozrušená<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Pro zajištění jejího emočního bezpečí bych ostatní účastnice požádala o krátkou přestávku a rozrušené ženě nabídla svoji přítomnost. Tuto variantu jsem participantkám nabídla již před začátkem samotné diskuze.

Za významný limit tohoto výzkumu považuji fakt, že výzkumnou techniku sběru dat, FG, jsem prováděla poprvé. I přes řádně nastudovanou literaturu a důkladnou přípravu jsem se dopustila jistých chyb. Jedná se především o fakt, že jsem nebyla schopná zprostředkovat všem účastnicím stejný prostor k vyjádření<sup>40</sup>. Tento nedostatek má jednu hlavní příčinu. Jako nezkušená moderátorka FG jsem nebyla s to posoudit, zda je důležitější nechat skupinu plynule na sebe reagovat či dát všem účastnicím rovný prostor. Nakonec jsem se rozhodla pro skupinovou dynamiku, což však s sebou přineslo i méně poznatků od některých participantek.

Fokusní skupiny se také většinou provádí několikrát, dokud se téma nevyčerpá. Z důvodu malého zájmu místních matek na RD o účast ve výzkumu formou skupinové diskuze jsem proto provedla pouze jednu FG, kterou doplňuji sekundární analýzou individuálních rozhovorů.

Běžným limitem kvalitativních výzkumů je poté samozřejmě nemožnost získaná data vztáhnout na širší populaci (Hendl, 2005). Zjištění, která mi tedy FG a individuální rozhovory poskytnou, budu vnímat pouze jako podklady pro další zkoumání.

## 6.7 Organizace výzkumu

Při psaní této bakalářské práce jsem postupovala dle standardních postupů. Nejdříve jsem si nastavila HVO a základní cíle práce (poznávací, symbolický a aplikační). Následně jsem začala se studiem literatury a postupným formováním teoretické části práce. Během psaní teoretické části jsem uvažovala nad výzkumnou strategií. Poté, co jsem si za pomoci vedoucí práce ujasnila výzkumný proces, začala jsem s jeho realizací. Proces probíhal shodně s tím, jak jej představuji v kapitole 6. Protože mi byla nabídnuta možnost podílet se na výzkumu InnCARE, provedla jsem individuální rozhovory, které jsem posléze při analýze mohla využít jako sekundární data.

---

<sup>40</sup> Čtyři z účastnic byly více hovorné a vzájemně na sebe reagovaly. Ostatní čtyři se zapojovaly méně, a i na adresně položené otázky odpovídaly většinou krátce.

Následovala realizace hlavní výzkumné techniky, fokusní skupiny. Samotná diskuze trvala mírně přes dvě a půl hodiny. Následující dny jsem provedla přepis, který jsem vytiskla a začala s otevřeným kódováním. Následovala analýza dat, poté jejich interpretace a následně sepsání závěru bakalářské práce. Poslední dny před samotným odevzdáním jsem věnovala formálním náležitostem.

## 6.8 Analýza zpracování dat

Skupinovou diskuzi jsem přepsala doslovně do online programu Google Docs. Poté jsem si tento přepis dvakrát vytiskla. Pomocí otevřeného kódování jsem začala s analýzou. Nejdříve jsem si prošla celý text, barevně označila mnou zvolené kódy a v případě potřeby je okomentovala. Poté jsem tuto první verzi rozstříhala na jednotlivé barevné části a přiřadila je k sobě. Na základě těchto nově uspořádaných dat jsem postupně začala s analýzou, interpretací a dílčími závěry. Druhý vytištěný text mi sloužil pro kontrolu, abych dané informace nevytrhávala z kontextu. V některých případech jsem si znovu procházela i video záznam. Ve skupinové diskuzi totiž s některými vyjádřeními souhlasily i ostatní účastnice nonverbálně. Abych získaná data co nejvíce vyčerpala, a závěr jsem ještě jednou prošla všechny přepisy a doplnila ty informace, které mi během prvního kódování utekly.

## 7 Analýza a interpretace

V této kapitole budu analyzovat a interpretovat zjištěná data ze skupinové diskuze s osmi vybranými účastnicemi, které pomocí sekundární analýzy doplním informacemi získanými z individuálních rozhovorů se šesti respondentkami, případně některá zjištění uvedu do kontextu pomocí analýzy dokumentů.

Cílem této práce je zjistit, *jaké představy mají matky na RD o způsobu pomoci na místní úrovni při sladování rodinného a pracovního života?* Protože nelze očekávat, že matky na RD běžně nad různými formami potenciální pomoci uvažují, zaměřila jsem se v první části svého výzkumu především na to, co ony samy vnímají jako problematické a na jejich životní situace. Jejich zkušenosti totiž vnímám jako klíč k tvorbě nabídky služeb. Ve druhé části výzkumu jsem se dotázala na jejich představy o způsobech pomoci. Především pro tuto část bylo důležité využít formu skupinové diskuze. Jednotlivé myšlenky přednesené účastnicemi byly okamžitě komentovány skupinou, a tím bylo možné dojít k určitým zjištěním.

### 7.1 Charakteristika účastnic šetření

Pro účely analýzy vnímám jako zásadní si nejdříve ujasnit, s kým byl průzkum prováděn. Tuto podkapitolu tedy rozdělím na dvě části, kde v té první uvedu, kdo jsou účastnice FG. Ve druhé části se budu věnovat respondentkám individuálních rozhovorů. Tabulky, které shrnují základní informace o respondentkách tohoto výzkumu naleznete v přílohách č. 7 a 8.

#### 7.1.1 Účastnice skupinové diskuze

Jak bylo již zmíněno výše, skupinové diskuze se zúčastnilo sedm matek na RD (dále jen P1-P7) a jedna krátce po ní (dále jen P8). Všechny participantky lze na základě jejich výpovědí označit jako adaptivní typ dle teorie Hakimové (in Chromková Manea, Mrázová, Rabušič, 2006). Někdy však s mírným příklonem buďto k typu žen orientovaných na rodinu, a to především P5 a P7, či naopak k typu žen orientovaných na práci a kariéru v zaměstnání, a to především P8 a P3.

P8 a P3 jsou ženy s vysokoškolským vzděláním, které obě dvě cítí potřebu aktivně se účastnit na trhu práce. Svoji rodiny si vysoce cení, tak stejně své kariéry, kterou chtějí rozvíjet.

Z jejich vyjádření lze cítit příklon ke dvoukariérovému modelu, tak jak jej popsal Možný (2011). Tedy rády by budovaly své kariéry, ve kterých jsou schopné získat vysoké výdělků a zároveň i jejich partneři mají velmi dobře placené pozice. Po narození dětí se však jako matky musely své kariéry alespoň dočasně vzdát. P8 nemůže své znalosti a dovednosti uplatnit na pracovním trhu ani po ukončení RD, protože se nesečkala s žádnou nabídkou částečného úvazku ve svém oboru<sup>41</sup>. Proto v současné době dochází alespoň na různé brigády. I přesto, že jí modifikovaný model živitele (Haas in Sirovátka, Bartáková, 2008), který v domácnosti praktikují, nevyhovuje, prozatím v něm kvůli dětem setrvává. P3 se oproti tomu na plný úvazek vrací na pracovní trh již po prvním roce věku dítěte.

Zajímavostí během skupinového rozhovoru byla tendence P8 a P3 obhájit svůj zájem budovat kariéru před ostatními matkami, které se diskuze účastnily. Tato obhajoba mě zaujala ve chvíli, kdy jsem vycítila jistý ostych vyjádřit vlastní potřeby. V momentě, kdy P3 chtěla vyjádřit, že sama jeví zájem o návrat na trh práce, převedla řeč na své dítě a ujišťovala tak ostatní ve skupině, že zájem je i na jeho straně.

*„Nedokážu si vůbec představit, že bych byla tři roky doma. A navíc tady ta potřeba moje. Ač dceru mám strašně ráda, tak si myslím, že už... Už třeba v tom roce není... jakoby... takhle sedět s ní doma 24 hodin denně, nemyslím si, že i pro ni je to dobrý, protože ona je našťěstí teda taky hodně taková společenská.“ (P3)*

Jistou podobnost jsem zaznamenala také u P8:

*„Po třech letech, když jsem dala malou do školky, tak z toho byla úplně v šoku. Tři roky byla se mnou a teď najednou jsem ji dala někam za cizíma. Ale kdybych ji dala od toho půl roku nebo od toho roku, tak by jí to přišlo normální, takže pro ni by to nebyl takovej obrovskej šok a ta maminka taky... jakože... Jako já bych uvítala, kdybych našla nějakou práci na hlavní pracovní poměr, a to pracoviště mělo ty svoje jesličky, aby to dítě hlídaly a já bych byla v práci.“ (P8)*

Otázkou je, proč tato potřeba obhájit vlastní zájem či potřebu budovat vlastní kariéru mezi účastnicemi vyvstala. Jednou z možností mohl být strach, že budou ostatními za jejich

---

<sup>41</sup> Během RD s prvním dítětem však v oboru pracovala na částečný úvazek.

preferenci onálepkovány jako matky kariéristky nebo dokonce špatné matky (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012).

Oproti těmto dvěma účastnicím pak P5 a P7 potřebu budovat kariéru nevyjadřovaly. P5 uvedla, že RD bere jako odpočinek od svého původního zaměstnání, ve kterém pracovala ve třisměnném provozu. Myšlenka pracovat během RD pro ni nebyla lákavá. Jedinou výjimkou by byla možnost mít takové zaměstnání, které by jí v budoucnosti zaručovalo jistotu trvalého zaměstnání vhodného pro matku s dítětem. P7 by za nějakou brigádu během RD byla vděčná. O budování kariéry však zájem nejeví. V oboru, který studovala, se nemá zájem rozvíjet a budoucí zaměstnání je pro ni prozatím otazníkem. Ani jedna z těchto dvou respondentek, oproti P8 a P3, nevyjadřovala nespokojenost s rozdělením péče v jejich domácnosti, tedy s modelem tradičního živitele (Haas in Sirovátka, Bartáková, 2008). P7 dokonce uvedla, že placené zaměstnání pro ni není prioritou. Dokázala by si však představit, že by namísto práce za mzdu docházela např. do nějaké NNO, kde by pomáhala. Taková činnost by ji vnitřně naplňovala. Samozřejmě by však muselo být finanční zajištění rodiny. To, předpokládám, by zajišťoval partner.

Ostatní účastnice diskuze, tedy P1, P2, P4 a P6, si během RD přivydělávaly různými brigádami. Tyto čtyři participantky byly typickými adaptivními typy žen dle Hakimové (in Chromková Manea, Mrázová, Rabušič, 2006). Do zaměstnání se po RD vrátit chtějí, dosavadní brigády berou buďto jako formu udržení se v oboru (P4 a P6), jako udržení rodinného podniku v plynulém chodu (P1) či rozptýlení a udržení kontaktů z bývalého zaměstnání (P2). Tyto čtyři účastnice se jeví jako typický příklad budoucí dvoupříjmové rodiny. Zaměstnání je považováno za nezbytnost, ale není mu dáována vysoká priorita (Možný, 2011).

## 7.1.2 Respondentky individuálních rozhovorů

Sekundární analýzu dat provádím pomocí dat zjištěných ze šesti individuálních rozhovorů. Stejně tak, jak u účastnic FG, lze všechny respondentky (R1-R6) na základě jejich výpovědí označit jako adaptivní typ dle teorie Hakimové (in Chromková Manea, Mrázová, Rabušič 2006). Opět však můžeme sledovat u některých z nich jistý příklon k určitému typu. Jsou to R3 a R4, které jsou spíše orientované na rodinu (R3 a R4).

R3 během RD nepracovala. Během rozhovoru uvedla, že z důvodu otěhotnění ve vyšším věku má nyní potřebu se spíše více věnovat dítěti<sup>42</sup>. Touhu po kariéře nevyslovuje. Naopak je spíše zastánkyní systému, kde jeden z rodičů vydělává a druhý pečuje o dítě.

R4 je matkou čtyř dětí, přičemž nejmladší dcera již nastoupila na základní školu. Oproti R3 má však velkou podporu v rodině, proto se jí daří sladovat rodinu a částečný úvazek bez větších problémů. Budování kariéry není její prioritou:

*„Neumím si představit, že bych se teď rozhodla, že budu dělat kariéru vrcholového manažera. A ani nechci, není to můj sen. Mně to přijde přirozený, máme děti, tak je potřeba se tomu přizpůsobit, dokud nás potřebují.“ (R4)*

R1 začala pracovat již po šestinedělí. Uvádí, že dítě je pro ni na prvním místě a v případě, že by dcera strádala, zaměstnání by opustila. Z jejího pracovního nasazení však lze vnímat, že placené zaměstnání je pro ni velmi významné.

*„Začala jsem pracovat vlastně v šesti týdnech jejího věku. Takže jsem si opravdu nechala to šestinedělí klidu. Byla jsem týden před porodem doma, pak šest týdnů po porodu.“ (R1)*

R2 během RD pracuje jedenkrát týdně, a to formou home office<sup>43</sup>. Díky tomu, že má silnou podporu ze strany rodiny a velmi flexibilní brigádu, nemá se sladováním problémy. K touze

---

<sup>42</sup> „Tak ono je to tím, že ji mám tak pozdě, tak si ji užívám. Jsem ráda, že ji mám, že vůbec mám alespoň jedno dítě.“ (R3)

<sup>43</sup> „Mně to takhle vyhovuje. Když jsou děti nemocný nebo něco, tak tu práci nemusím mít odvedenou. Je to čistě na mně, kolik toho udělám. A od toho se pak odvíjí ty provize.“ (R2)

budovat kariéru se explicitně nevyjadřuje. Z toho, co uvedla během rozhovoru je však jasné, že ženou v domácnosti být netouží<sup>44</sup>.

R5 do zaměstnání nastoupila již během RD, pracovala však v rámci projektů, kde si mohla pracovní dobu řídit dle svého uvážení. Explicitně se vůči vlastní potřebě budovat kariéru v rozhovoru nevyjadřuje. Také však neuvádí potřebu či chuť být ženou v domácnosti. Nynější plný úvazek, kvůli kterému se jí nedaří sladovat podle svých představ, vnímá jako cenu za to, že se může věnovat zaměstnání, které si vybrala. Dalším důvodem je také potřeba mít vlastní příjem a nebýt tak finančně závislá na manželovi<sup>45</sup>.

R6 se na pracovní trh vrátila již během RD, a to na zkrácený úvazek ve dvou letech věku dítěte<sup>46</sup>. Uvádí, že práce na vyšší úvazek jí prozatím neláká. Spíše si užívá dítěte. Spokojený rodinný život je pro ni vyšší prioritou, než výdělek:

*„I teď bych mohla pracovat na celý úvazek, ale nechci, protože jsem ráda za to, že se dítěti mohu věnovat. Spíš jsme se trochu uskromnili, pro větší komfort toho života, což je pro nás důležité. Trávit čas s tím dítětem.“*

### 7.1.3 Dílčí závěr

I přesto, že výběr účastnic byl omezen na dvě menší sousedící obce<sup>47</sup>, nesetkala jsem se s dvěma životními situacemi, které by si byly podobné. Jak je z výše uvedených důvodů zřejmé, můj zkoumaný vzorek žen byl značně heterogenní v preferencích osobního a pracovního života. Tuto různorodost si je nutné uvědomovat především v případě, že této cílové skupině chceme nějakým způsobem pomáhat. Zkostnatělý systém, který by byl navržen jen pro určitý typ matek na RD, by nejenže nepomáhal, ale naopak by mohl znevýhodnění některých skupin zesilovat. Na základě této myšlenky budu v závěrečné části této práce koncipovat své vlastní doporučení pro praxi.

---

<sup>44</sup> „Abych dělala něco jiného, než uklízela, vařila, prala a žehlila. Protože to mně asi trošičku ubíjí.“ (R2)

<sup>45</sup> „Částečný úvazek by byl varianta. To je ale hodně ovlivněné mnou. Ta práce mě hodně baví a nechci být čistě závislá. Nechci být odkázaná na to, že veškeré příjmy jdou od manžela.“ (R5)

<sup>46</sup> „Nejdřív na 15 hodin týdně a od jeho zhruba tří let na 20 hodin týdně. Do jeho tří let nám hlídaly babičky, když jsem byla v práci a od těch tří let teďka chodí do školičky.“ (R6)

<sup>47</sup> Kromě dvou respondentek individuálních rozhovorů, tedy R2 a R6.

## 7.2 Zkušenosti matek

V následující podkapitole se budu zabývat odpovědí na DVO1, která zní: *Jaké jsou dosavadní zkušenosti matek na RD se sladováním rodinného a pracovního života?* V rámci skupinové diskuze jsem se dotazovala na důvody návratu na pracovní trh již během RD, na obavy, zdroje pomoci a také na jejich povědomí o nabídce pomoci, případně hodnocení této nabídky. To jsem doplnila o vyjádření respondentek, které se účastnily individuálních rozhovorů. Služby pomoci se sladováním v okolí vybraných obcí poté uvedu do kontextu pomoci analýzy dokumentů.

### 7.2.1 Příčiny návratu na trh práce během RD

V rámci fokusní skupiny jsem se účastnic zeptala na důvody, které je vedly k návratu na trh práce již během RD. Účastnice diskuze uváděly různé argumenty, mezi kterými byla potřeba realizovat se i mimo rodinu, rozbít každodenní stereotyp, potřeba finančního příjmu, udržení jazykových schopností, potřeba zůstat v kontaktu s oborem, práce na budoucí kariéře atd.

Návrat na trh práce jako formu rozptýlení uvedly P2, P3, R1, R2, R5 a R6. P2 placenou práci vykonává pouze narázově. S manželem se rozhodli pořídit si byt nikoli dům, jak měli původně v plánu. Tudíž ji finanční situace nenutí do výdělečné činnosti, ale naopak jí dává prostor pro vykonávání jiných aktivit, díky kterým se může realizovat.

P3 uvedla, že vnímala jako důležité naplňovat svoje potřeby i mimo domov, a to bez tématu *děti*. Uvedla, že byla vždy velmi aktivní. Současná situace, ve které se hlavně věnuje dítěti, je pro ni nedostačující<sup>48</sup>.

R5 během odpovědi na otázku ohledně konfliktů, které může plný pracovní úvazek přinést do rodinného života, poté rozkryla svoji jistou tendenci uplatnit se na trhu práce již během RD. Uvedla, že měla občas pocit, že „*potřebuje od těch dětí vypadnout a věnovat se něčemu jinému a mluvit s někým normálně.*“ (R5) Respondentky dále uvedly:

---

<sup>48</sup> „*Musím začít něco dělat. Když se malá narodila, říkala jsem si, že třeba v tom mateřském centru. Mohla bych se zapojit do něčeho takového. Ale pak jsem si říkala: Ale ne. Já vlastně potřebuju něco jakoby bez toho dítěte. Jako úplně jinam a sejít se s lidma, který se nebudou bavit o těch děckách.*“ (P3)

*„Takhle si udržuji kontakt s lidmi, že nemluví jenom o plínkách a o lahvičkách.“ (R1)*

*„Abych se doma nezbláznila... Prostě jiná činnost. Doma je to monotónní, stereotypní a ty práce se pořád dokola opakují. Takže je dobrý si jeden den od dětí odpočinout.“ (R2)*

*„Od toho druhého roku už jsem potřebovala něco jiného, než to dítě a byla jsem ráda, že jsem se mohla na těch 15 hodin týdně vrátit. Aby ten můj život byl spokojený, tak jsem se potřebovala soustředit na jiné věci, přepnout se.“ (R6)*

Oproti tomu např. P8 byla během RD s prvním dítětem v situaci, která ji prakticky nutila do zaměstnání nastoupit. Splácení hypotéky na dům bylo tak finančně náročné, že nebylo možné uhradit měsíční náklady pouze z výplaty manžela:

*„My jsme měli stoprocentní hypotéku, takže manžel to sám nezvládal. Takže jsem musela hned, když malý měl osm měsíců, začít chodit do práce. Proto jsem si našla takovou práci, abych mohla mít malýho u sebe. Práci jsem vždycky plánovala tak, aby on v tu dobu spal, nebo na tu dobu odpoledne, kdy byl takovej hodnější, vyspanej.“ (P8)*

Finance jako motivátor k návratu na trh práce uvedla také P1, P7, P6 a R2.

*„No, jako u mě konkrétně hrály peníze jako velkou roli.“ (P6)*

*„Tak je lepší, když ty peníze nemusím nikomu dát, že zůstanou jakoby doma.“ (P1)*

*„... samozřejmě to, že si třeba člověk vydělá nějakou korunu pro sebe, kterou si může utratit.“ (R2)*

I přesto, že se P7 prozatím na pracovním trhu neuplatňuje, uvedla, že by ráda alespoň na nějakou brigádu občas zašla. S manželem plánují koupit domu, a tak uvádí, že *„každá kačka bude dobrá. Na ten barák, to se jenom peníze z okna sypou.“ (P7)*

P3, P4, P6 a R1 jako důvod návratu na pracovní trh mimo jiné uvádí potřebu udržet krok s oborem či neztrácet nabyté schopnosti a dovednosti. Respondentky uvedly:

*„Nemyslím si, že tady v tom oboru je dobrý být tak dlouho doma. Tam se to furt mění ty zákony. A už teď cítím, že po roce doma, nevím vůbec nic. Takže nedokážu si vůbec představit, že bych byla tři roky doma.“ (P3)*

*„...taky abych nevypadla z toho koloběhu. Člověk pak sedí doma a ten návrat do práce musí být těžkej. Hlavně v tom zdravotnictví, to člověk musí trochu být aspoň v kontaktu. Si nedokážu představit, jak by to dopadlo, když bych na tři roky úplně zmizela.“ (P6)*

*„Udržuji si nějaký přehled o tom, jak je to na trhu, o tom zboží, o té finanční situaci na trhu.“ (R1)*

P4 uvedla, že jejím původním plánem bylo si RD užít a návrat na trh práce nevnímala jako aktuální. Protože však měla pocit, že postupně ztrácí dovednosti potřebné pro výkon své práce, toto rozhodnutí přehodnotila:

*„Když jsem nastupovala na mateřskou, říkala jsem si: Nebudu pracovat minimálně rok. Si to užiju. Ale v mém řemesle to nejde. Protože ta floristika se taky určitým způsobem vyvíjí. Jakmile to člověk přestane dělat, tak po dvou, třech měsících jsem chytla tu kytku a už to není takový, jak když to člověk dělá každý den.“ (P4)*

P5, R1, R2 a R5 si návrat na pracovní trh během pobírání rodičovského příspěvku spojovaly s obavami ohledně budoucí kariéry. R2 se sice aktivně na pracovním trhu podílí, prozatím však není finančně ohodnocená. V jejím případě se jedná o práci hrazenou formou provizí, tudíž musí nejdříve úspěšně prodat daný produkt. Domnívá se však, že i tato investice vlastního času bez ohodnocení, má svůj význam pro její budoucí kariéru.

*„Teď dělám práci, která mě moc nebaví a která mně třeba nevydělá moc peněz. Ale do budoucna se tam uplatním potom třeba na jiné pozici. Protože už budou vědět, jak pracuju a nebudu muset chodit nikde na pohovory a řešit půl roku před koncem mateřské to, že pořád ještě práci nemám.“ (R2)*

R1 v rámci odpovědi na otázku, jak je spokojená se svým nastavením rodiny a práce, odpověděla, že jako osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ) neměla nárok na to, aby jí zaměstnavatel pracovní místo podržel. V případě, že by tedy neudržovala aktivní kontakt se svým zaměstnavatelem, bylo by možné, že by se po RD neměla kam vrátit.

R5 se v rámci odpovědi na otázku zaměřující se na délku pobírání rodičovského příspěvku zmínila i o svých důvodech, které ji vedly k návratu na trh práce během RD s druhým dítětem: *„To bylo na tři a já jsem teda šla po dvou a půl letech, protože jsem měla pocit, že mám dobrou pracovní příležitost.“ (R5)*

P5, která před narozením dítěte pracovala v třísměnném provozu, by do zaměstnání nastoupila jedině v případě vhodného zaměstnání i po RD: *„By to pro mě musel být důvod do budoucna. Jedině, že by to pak byla nějaká trvalá práce. Aby to mělo nějaký smysl.“ (P5)*

Dalším motivátorem k zaměstnání během RD je pro R1 potřeba udržet si schopnosti komunikace v cizím jazyce. „*Nechci z toho vypadnout, protože hodně pracuju v angličtině a věřím, že kdybych ji tři roky nepoužívala, tak na tom budu špatně. Takhle si tu angličtinu udržuji.*“ (R1) P8 je na základě svých vyjádření důkazem tohoto negativního dopadu RD. Během RD s druhým dítětem postupně ztrácela jazykovou výbavu. Jako cizinka tuto změnu mohla sledovat intenzivněji než rodilá mluvčí.

Další důvod k návratu na pracovní trh vyjádřila P4, která pracovala jako OSVČ bez zaměstnanců: „*Se mně pořád ozývali zákazníci, kteří na mě byli zvyklí. Mně bylo blbý je odmítat.*“ (P4) S přibližujícím se časem ukončení RD se však objevil další důvod, proč aktivně pracovat na udržení klientely. Její syn se potýká se zdravotními problémy, kvůli kterým pravděpodobně nebude moci nastoupit do mateřské školy. Potřeba udržet si tedy takové zaměstnání, které může provádět z domu, pro ni získala nový rozměr<sup>49</sup>.

Ojedinělou příčinou nástupu do placeného zaměstnání během RD vyjádřila P1. Její rodina vlastní pohostinství, ve kterém nemohou najít dostatek pracovních sil. Proto se rozhodla volné směny obsazovat sama. „*Fakt nemůžu najít někoho spolehlivého, nebo někoho, kdo má čas. Takže si tam pak musím jít sama, že jo.*“ (P1)

### 7.2.2 Obavy spojené se sladováním rodiny a práce

Další otázka, kterou jsem položila během FG se týkala vnímání nejistot v souvislosti se sladováním během RD. První obavou, která zazněla, byla (ne)možnost řešit situace, kdy onemocní dítě.

P3, která má za několik týdnů nastoupit do zaměstnání, uvedla: „*Já mám hrůzu z toho, kdy bude dcera nemocná. Co s ní budu dělat? [ostatní účastnice skupiny přikyvuji]*“ (P3) Tuto svoji obavu doplnila tím, že její manžel sice může některé dny nemoci dítěte pokrýt, ale nemůže se spoléhat na to, že to bude možné takto realizovat vždy. Její zaměstnání jí navíc nedovolí jisté dny v měsíci v práci absentovat<sup>50</sup>. P4 k tomu dodala, že její situace je specifická tím, že pracuje

---

<sup>49</sup> „*Já vlastně více méně nemůžu jít do práce, takže já prostě musím pracovat doma. Takže já si teď musím udělat něco jako takovou reklamu.*“ (P4)

<sup>50</sup> „*Pracuju jako personalistka a tam třeba poslední týden v měsíci se dělají uzavírky. Se dělají výplaty. Já nemůžu zůstat doma a říct: Tak nedostanete výplatu, čau. To prostě nejde.*“ (P3)

jako OSVČ a nemá žádné zaměstnance. Nasmlouvané termíny tedy musí dodržet i v případě nemoci dítěte: „*Tak mám z toho taky hrůzu, protože když potom mám nějakou objednávku doma: Hele, ty máš zítra svatbu, já to nestihnu. Může se vdávat za měsíc? No, to prostě ne.*“ (P4) P5 k tématu doplnila, že nejnáročnější musí být tato situace pro rodiny s více dětmi, načež skupina opět přikyvuje a P2 uvádí: „*To nám třeba na neštovice padlo pět týdnů. Děcko je 14 dnů nemocný, potom je v rekonvalescenci a mezitím onemocní to druhý.*“ (P2)

Dalším problémem je podle účastnic diskuze také fakt, že v případech nemoci dítěte může selhávat i jinak fungující pomoc v rámci rodiny. P4 a P2 se obávají, že nemoc dítěte by mohla ovlivnit zdraví prarodiče, který by jinak péči o dítě zastoupit mohl. P2 uvedla<sup>51</sup>: „*Nemocný děti jí můžou v tom starším věku už způsobit nějaký komplikace, takže ani tu babičku jsme nemohli použít.*“ (P2)

O problematice sladit rodinu a práci během onemocnění dítěte se zmínila také R3, která nemá možnost využít žádného člena rodiny k tomu, aby jí nahradil v případě potřeby péče o dítě. Tato respondentka sice již rodičovský příspěvek nepobírá, potenciální nemoc dcery je však pro ni bariérou k získání zaměstnání. „*A je problém, když řekne někdo, že má malé dítě a že nemá někoho, kdo by pomohl, tak už ho nechtějí, protože ty děti jsou moc nemocné.*“ (R3)

Další zmíněnou obavou byla finanční stránka. P8 krátce zavzpomínala na situaci, kdy během mateřské dovolené začali stavět dům a „*měli půjčky snad ve všech bankách.*“ (P8) Některé účastnice tuto obavu sdílely v kontextu svých partnerů. P4 a P5 se obávaly výpadku příjmu partnera. P4, jejíž manžel vlastní autodopravu, uvedla:

„*Co když se mu nebude dařit? Co když bude mít nějakou havárku? Máme třeba čtyři auta. Co když se třeba rozbijou dvě auta zaráz. Bude se do toho muset investovat. Takže je to takovej strašák... Protože ona to není sranda. Máme hypotéku, i to inkaso se musí platit. Banka nepočká, chce peníze hned.*“ (P4)

---

<sup>51</sup> Načež P4 zareagovala: „*Moje mamka je v částečném invalidním důchodě, kvůli revmatoidní artritidě a nesmí přijít do kontaktu s nemocnými dětmi. Takže tam stačí blbá rýma a moje mamka je 14 dní vyřízená.*“ (P4)

P3 doplnila, že její manžel plánoval během RD opustit zaměstnání. To mu však rozmluvila pro případ, že by se mu v nové práci nedařilo<sup>52</sup>. P3, P4 a P7 následně uvedly, že tyto možnosti si pro jistotu pojistily různými formami pojistek.

P2 se dále svěřila se svojí obavou do budoucna. V případě, že by se jí nepodařilo sladit zaměstnání a rodinu v době po RD, obává se, že by její rodina finančně strádala. Nuceně zůstat v domácnosti by pak mělo vliv i na její psychické zdraví.

Další obavu sdílely ty matky, které zajišťovaly péči o své děti v nějakém zařízení (P3, P8 a R3). To má vždy danou otvírací dobu, což znamená, že je nutné dítě na daný čas přivést a poté ho i vyzvednout. Doba provozu zařízení však často není dostatečně dlouhá, aby mohly respondentky nastoupit do zaměstnání na plný úvazek. Např. P3 uvedla, že její muž sice může dceru do zařízení odvézt, ona ji ale musí zase vyzvednout, což nekoresponduje s její pracovní dobou. R3, která nemá žádného blízkého, který by jí alespoň občas mohl dceru ze školky vyzvednout, některé dny pracuje za nevyhovujících podmínek: *„Když je toho hodně, tak ani nejdu na záchod, ani nesvačím, nepiju nic, abych tu malou stihla vyzvednout.“* (R3)

P6 vyjadřuje další obavu. Ráda by změnila oddělení, na kterém doposud pracovala za více vhodné pro její současný rodinný stav. Aby se však byla schopna dostatečně dobře zaučit, potřebovala by nastoupit na plný úvazek. V případě, že by se jí však nepodařilo najít hlídání na celou pracovní dobu a musela by nastoupit pouze na úvazek zkrácený, obává se, že by o místo přišla:

*„Místo toho, abych měla devatenáct služeb měsíčně, tak bych jich měla šest a zaučit se během těch šesti, plno věcí se tam nezažije. Plno věcí by mě minulo. A já bych měla strach, že tu práci si neudržím. Tím pádem bysme si nemohli zažádat o hypotéku a odstěhovat se od rodičů a osamostatnit se.“* (P6)

---

<sup>52</sup> *„Já si nemyslím, že je teďka dobrá doba, aby si měnil zaměstnání, protože co když si tam nesesedne, nebo nezapadne, nebudou ho chtít, vyhodí ho ve zkušební době. Já jsem říkala, co budeme dělat? Toto si řeš, až já budu v práci. Protože kdyby vypadl ten jeho plat, tak my máme taky hypotéku na barák, a to jako bysme nezvládli jako absolutně.“* (P3)

P1 se obávala, aby v budoucnosti měla vůbec příležitost vykonávat povolání, které studovala:  
*„Člověk přemýšlí: Tak chtěl bych druhý dítě. A kdy ho mít? Tak nasekat to tam hnedka, což si člověk neužije vůbec to dítě, protože podle mě třeba rok rozestup je sebevražda. Tak až malej půjde do školky, tak to druhý. No jo, ale kdy já vlastně půjdu do té práce? Kdy já uplatním to svoje vzdělání?... Já si říkám: Ty jo, já snad budu furt točit to pivo.“* (P1)

### 7.2.3 Zdroje podpory při sladování rodiny a práce

V další části diskuze jsem se účastnic zeptala, co jim nejvíce pomáhá v situacích, kdy je třeba sladit rodinu a práci. Jako největší oporu vnímaly většinou respondentky svoji rodinu.

P1, P6, R2 a R6 uvedly, že v době, kdy dochází do práce, jim péči o děti zajišťují členové rodiny. Např. P6 uvedla: *„Já mám hlídání úplně v pohodě. Bydlíme v rodinném domě u mých rodičů, všech pět aji s malou. A naši už jsou v důchodu, takže to zas takový problém není.“* (P6)

Důležitost podpory rodiny si uvědomovala také P2, která se s manželem rozhodla přestěhovat blíže k babičce, která byla ochotná dítě hlídat: *„To, kdo nezažil, nepochopí, co to je bydlet někde, kde fakt nikoho nemá.“* (P2) Všechny děti R4 jsou již v mladším školním věku. V případě nemoci se však může (a mohla i během RD) spolehnout na členy rodiny, díky kterým prozatím nebyla nucena z důvodů nemoci dítěte absentovat v práci.

P4 a R1 pracují z domu většinou ve společnosti svých dětí. Stejně tak, jako předchozí respondentky, mají v rodině jistou podporu. V případě potřeby může P4 oslovit svoji sestru či maminku případně tchýni o pomoc s hlídáním. Kvůli špatnému zdravotnímu stavu syna se prarodiče do péče o dítě zapojují méně. R1 se snaží rodinu o pomoc žádat co nejméně. *„Kdyby byla v horečkách a potřebovala prostě mámu, tak všechno převedu na toho kolegu a on to prostě bude muset zvládnout a já pracuju jen v noci.“* (R1) V případě, že však tato strategie selže, může o pomoc požádat svoji maminku či bratra.

P3 doposud do zaměstnání nedocházela. Postupně se však připravuje na nástup na hlavní pracovní poměr. Hlídání roční dcery se rozhodla zajistit pomocí agentury, která je ve městě, ve kterém má sídlo i její budoucí zaměstnavatel. Se svým bratrem a sestřenicí, kteří mají děti ve stejném věku, jako je její dcera, dojednávají dohodu o vzájemné výpomoci. Protože však žijí ve vzdálenějších městech, tato dohoda bude platit především v období prázdnin poté, co děti nastoupí do mateřských škol.

R5 se pro nástup do zaměstnání rozhodla ve věku dva a půl roku druhé dcery. Jak sama říká, měla to štěstí, že místní mateřská škola byla ochotná vzít její dcerku již v tomto věku. V období nemoci pak využívá nabídku prarodičů, kteří však nebydlí blízko jejich bydliště.

P8 a R3 se však na vlastní rodinu spolehnout nemohou. Volba jejich zaměstnání je tímto handicapem ovlivněná. P8 během RD nastoupila do zaměstnání, které mohla částečně vykonávat z domu a částečně v kanceláři. Bohužel zaměstnavatel nenabízel firemní školku, tudíž P8 musela svoji práci vykonávat i s dítětem v jedné místnosti. V současné době stále není schopná najít vhodné zaměstnání na částečný úvazek, který potřebuje především proto, aby stíhala své děti odvézt do mateřské a základní školy a následně je vyzvednout. Absenci pomoci při hlídání dětí se pokusila vyřešit (alespoň při jednorázové potřebě) pomocí najmutí postarší paní bydlící v blízkosti bydliště či paní z agentury. Ani jedna z těchto forem však nebyla vyhovující.

R3 vnímá zásadní nedostatek podpory. Manžel tráví velkou část dne v práci a po příchodu domů většinou nemá na dítě náladu<sup>53</sup>. Ostatní členové rodiny se do péče nezapojují. Poté, co její dcera začala navštěvovat mateřskou školu, nemohla najít vhodné zaměstnání. Nakonec musela docházet alespoň na brigádu, kam v případě potřeby může docházet i s dcerou<sup>54</sup>.

P5 a P7 do žádného zaměstnání ani na brigády nedochází. I tak však skupině sdělily, že v případě potřeby jsou někteří rodinní členové ochotní jejich děti pohlídat. Obě však uvedly, že se snaží tuto pomoc využívat co nejméně.

Všechny účastnice FG se shodly na tom, že podpora ze strany rodiny při péči o dítě je klíčová. P2 uvedla: „*Ta babička je k nezaplacení.*“ Podpora rodiny nebyla však vnímaná jako vhodná pouze pro oblast sladování rodiny a práce, ale také např. v situacích, kdy si chce matka

---

<sup>53</sup> „*On třeba když přijde dřív, tak je unavený a je vzteklý, naštvaný, že je unavený a prostě ta malá ho obtěžuje.*“ (R3)

<sup>54</sup> Např. v období prázdní s ní dcera byla některé dny v práci od deváté do půl čtvrté, a to za podmínky, které nebyly pro přítomnost dítěte vyhovující. Na otázku, jak konkrétně to fungovalo, uvedla: „*Hrála si tam, dala jsem jí tam pastelky nebo si tam z toho, z čeho pracuju, vyráběla peřinku, tak si tam ležela. Nebo mi pomáhala posouvat ty věci. Snažila jsem se jí nějak zabavit, aby vydržela.*“ (R3)

malého dítěte vyjít s přáteli<sup>55</sup>, udělat něco pro svoje zdraví<sup>56</sup>, vyrazit s partnerem<sup>57</sup>, věnovat svým zálibám apod.

#### 7.2.4 Povědomí o nabídce pomoci

V následující části jsem se účastnic FG dotázala, zdali si vybaví nějaké zdroje pomoci ze svého okolí, které by nabízely podporu při sladování. Tato otázka obsahovala také podotázku, ve které jsem se zajímala o případné hodnocení této pomoci.

První reakcí, kterou jsem zaznamenala, byla ze strany P8: „*Tady nic není*“. Posléze se rozhovor stočil k místnímu mateřskému centru, které však nenabízí pomoc při kombinaci rodiny a práce. Jeho nabídka se omezuje na aktivity, u kterých je vždy přítomen rodič dítěte, či jiná osoba, která o dítě pečuje. P5 zavedla řeč na místní lesní školku. Ta je však dostupná až dětem od tří let věku. P1 vzpomíná, že v jedné z mírně vzdálenějších obcí zaznamenala nějaké mateřské centrum, bližší informace však o něm nemá.

Následně se však ukázalo, že v jedné z vedlejších obcí existuje nějaká forma dětské skupiny či mini školičky. P4 ostatní účastnice diskuze informuje:

*„V (jméno obce) je mini-školička, ale nevím, jak se jmenujou. Nevím, jestli od jednoho roku tam berou. Je to taky placený. Ale slyšela jsem na to celkem dobrý ohlasy a recenze. Nemají tam třeba problém s dětma, bez očkování, nebo který mají zdravotní problémy.“ (P4)*

Ostatní účastnice se zvědavě doptávají na informace. P4 má bohužel zkušenost pouze zprostředkovanou, tudíž nemůže na jejich otázky odpovědět. Uvádí však, že toto zařízení má dobré recenze<sup>58</sup>.

P5 poté dodala, že existuje ještě jedno komerční hlídání, ale to je vedeno přímo jako služba fitness centra pro zákazníky.

---

<sup>55</sup> P8 např. o několik svých přítelkyň přišla, protože neměla hlídání pro děti během schůzky, která byla často v zakouřené hospodě.

<sup>56</sup> R3 má problémy s bolavými zády. Na tuto bolest jí pomáhá cvičení, na které však kvůli absenci podpory péče o dítě nemá čas.

<sup>57</sup> Např. P8 si kvůli absenci širší rodiny poprvé s manželem vyrazila do kina až po osmi letech.

<sup>58</sup> „*Zkušenost s tím nemám, ale vím přes tu sousedku, že tam byli moc spokojení jako s přístupem k tomu dítěti, se stravou, protože oni jsou vegani, takže si velice zakládali na té stravě. Údajně i finančně to nebyla zas taková páłka, jak jsou takový ty různý agentury. Jako chválili si to. I jako ten přístup k těm dětem.*“ (P4)

R1, R3, R4 a R5 bydlí ve stejných obcích, jako účastnice FG. Kromě R4 si na žádnou formu pomoci nemohou respondentky vzpomenout. R1 však uvedla, že v nedaleké obci existuje služba hlídání dětí: „Vím jenom o jedné soukromé školce, která je někde v (jméno obce) ... nejsou to jesle, ale berou tam i malé děti.“ (R1) R4 poté dodala, že v určité době hlídala děti svým přátelům. Nejednalo se však o pravidelné ani placené hlídání: „Nebylo to dlouhodobě. Bylo to spíš z potřeby, momentální potřeby.“ (R4)

P2 si na základě mnou položené otázky, vzpomněla, že jsou ve vedlejším městě nabízeny jazykové kurzy. Jejich kapacita však podle P2 nestačila a nedostatečná byla také úroveň pokročilosti.

P3 využívá agenturu na hlídání, která má však sídlo ve vzdálenějším městě. Hodnocení této služby explicitně nevyjádřila. Spíše mluvila o spokojenosti dcery a krátce se zmínila o počtu dětí na jednu zaměstnankyni: „Na čtyři děti je tam vždycky jedna teta, takže to jsou jako malý kolektivy. A mají čas se tam těm dětem věnovat.“

Ani jedna z respondentek neměla přímou zkušenost s žádnou z forem pomoci, která by byla dostupná v jejich lokalitě. Z toho důvodu nebylo možné provést hodnocení, tudíž neexistují žádná data, která bych mohla analyzovat.

Pomocí analýzy dokumentů<sup>59</sup> jsem zjistila, že informace respondentek více méně odpovídaly reálné nabídce v místě jejich bydliště a přilehlém okolí. V jednom z blízkých měst (do pěti km) bylo opravdu nabízeno hlídání formou dětské skupiny tak, jak uvedla P4. Nabídka platila pro děti od jednoho roku, od pondělí do pátku, od 7:00 do 17:00<sup>60</sup> (oficiální webové stránky vybraného města).

Zmíněné mateřské centrum opravdu nabízelo aktivity pro děti, u kterých však vždy musela být přítomna pečující osoba. Jazykové kurzy, o kterých mluvila P2 byly provozovány právě tímto centrem. Byl nabízen kurz angličtiny a francouzštiny (Výroční zpráva, 2014).

---

<sup>59</sup> Scénář analýzy dokumentů viz příloha č. 4.

<sup>60</sup> Ceník pro rok 2016: pět dní v týdnu za 3.900 Kč/měsíc, čtyři dny v týdnu za 3.390 Kč/měsíc, tři dny v týdnu 2.690 Kč/měsíc, dva dny v týdnu za 1.890 Kč/měsíc a za jeden půlden 240 Kč (webové stránky mateřského centra).

Služba hlídání dětí, kterou zmínila R1 opravdu existuje. Jedná se o dětskou skupinu<sup>61</sup>, ve které je nabízeno hlídání pro děti od nula do čtyř let (webové stránky dětského klubu). Tento klub leží ve vzdálenosti cca 6,5 km od vybraných obcí.

Dále jsem také zjišťovala, jaký záměr mají místní obce případně nejbližší města v oblasti pomoci při sladování. Jedna z vybraných obcí na svých oficiálních webových stránkách uveřejnila, že zlepšování podmínek pro sladění rodiny a práce má být provedeno především pomocí navýšení kapacity školy a školní družiny (Strategický ..., 2014).

Sousední město pak ve svých materiálech uvedlo, že v rámci komunitního plánování se zamýšlí více podporovat mateřská a rodinná centra či další organizace věnující se volnočasovým aktivitám. Dále by měla být prováděna metodická podpora těm obcím, které se chtějí věnovat rodinné politice a prorodinným opatřením. V neposlední řadě je také záměr vybudovat dobrovolnickou síť, kde je jednou z plánovaných služeb i hlídání dětí (Komunitní ..., 2016).

V Koncepti rodinné politiky 2016-2021 (2016) rozvádí tyto myšlenky dále. Prioritami a strategickými cíli má být propagace myšlenek rodinné politiky, zjišťování potřeb rodin, zajištění služby pro rodiny v tísní a podpora vzdělávacích aktivit. Podpora služeb pro rodinu by poté měla probíhat formou podporování alternativních forem péče, podpory volnočasových organizací a dalších subjektů, které se věnují prorodinným aktivitám či podpory mimoškolních a nadstandardních aktivit.

### 7.2.5 Dílčí závěr k DVO 1

Ačkoli vzorek zkoumaných žen je ve svých potřebách ve vztahu ke sladování značně heterogenní, výsledný výčet negativních dopadů je do jisté míry značně homogenní. Objevuje se postupné ztrácení nabytých zkušeností a dovedností ze zaměstnání, snižující se kvalifikace, vývoj kariéry či obava z budoucích příjmů (Hašková, Křížková, Dudová, 2015). Častým jevem byl také problém se saturací potřeb vyššího řádu (Maslow, 2014). U některých respondentek by bylo možné označit i syndrom přetížení a nevytíženosti tak, jak popisuje Rastislavová (2008), či pocity omezení osobní svobody (Sobotková, 2006), sociální izolace (Možný, 2003), nedostatku adekvátní komunikace (Rastislavová, 2008) či znevýhodněného postavení vyživované vůči

---

<sup>61</sup> Zveřejněný ceník: Nepravidelné hlídání za 85 Kč/hod, pravidelné hlídání za 60 Kč/hod, mimořádné hlídání (svátek a neděle) + příplatek 20 Kč/hod (webové stránky dětského klubu).

živiteli (Křížková, 2007). To vše byla témata, která byla v diskuzi či rozhovorech akcentována. Naopak se respondentky nezmiňovaly o dopadech na partnerský vztah<sup>62</sup> (Sobotková, 2006). V teoretické části se neobjevuje dostatečný výčet všech důvodů, které mohou ženy na RD mít ve vztahu k návratu na trh práce<sup>63</sup>.

Obavy, které respondentky vyjadřovaly ve spojení se sladováním během RD, byly také homogenní. Převládaly ty obavy, které byly spojeny s potřebou hlídání dětí. Specifickou situací, která přinášela nejistoty i těm ženám, které jinak měly o péči o děti postaráno, bylo období nemoci dítěte. V tomto případě totiž není možné využít služby různých zařízení péče a v některých případech ani využít pomoc v rámci rodinného kruhu. Domnívám se, že to je také ten důvod, proč řada zaměstnavatelů nechce přijímat ženy s malými dětmi. Systém totiž nenabízí prakticky žádnou pomoc v těchto případech, tudíž je jasné, že jeden z rodičů (nejčastěji matka) bude v zaměstnání absentovat.

Prakticky neexistující nabídka částečných úvazků (Hašková, Křížková, Dudová, 2015) poté přináší další z nejistot. Plný úvazek totiž znesnadňuje rodičům dokonce kombinovat i práci a péči o dítě, kterou zajišťuje některé ze zařízení péče o děti. Otevírací doba těchto zařízení je často nastavena na nedostatečně dlouhou dobu. U jedné z respondentek tyto situace nejednou zapříčinily nestandardní pracovní podmínky (bez přestávky, bez občerstvení, bez možnosti docházení na toaletu).

Nízký rodičovský příspěvek byl poté na vině další obavě. Případný výpadek příjmu partnera by pro rodinu mohl znamenat existenční problémy. Z tohoto výčtu je jasné, že problém se sladěním může mít každá rodina. To samozřejmě přináší stres do rodinného i osobních prožívání. Zajištění péče o děti je tedy opravdu primární nutností.

Heterogenní jsou však respondentky ve svých strategiích, které využívají ke sladování a také v tom, jak tuto problémovou realitu přijímají. To může být námětem dalšího zajímavého výzkumu.

---

<sup>62</sup> To však může být ovlivněno charakterem výzkumného tématu zaměřujícího se na pracovnímu trhu, nikoli na vnitřní nastavení rodiny a partnerské problémy.

<sup>63</sup> Absentuje ohrožení ztráty klientely u těch matek, které se živily jako OSVČ a také potřeba udržet v chodu rodinný podnik, ve kterém dlouhodoběji není možnost nalézt pracovní síly.

Z rozhovorů jasně plyne, že vysoko hodnocenou potřebou je *mít k dispozici rodinu*. Ty ženy, které za sebou neměly silnou rodinnou síť, se dostávaly do situací, které pro ně byly prakticky neřešitelné. Jednalo se především o nemožnost nalézt vyhovující zaměstnání, dále řešení péče o dítě během nemoci, vyzvedávání z různých zařízení či naprostý nedostatek času vyhrazeného pro vlastní potřeby.

Důležitou charakteristikou rodinné pomoci je to, že je běžně ochotná dítě či děti hlídat zdarma, a to i v případě nemoci dítěte. I přesto, že to respondentkami nebylo explicitně vyjádřeno, funkční rodinná síť saturuje potřebu pocitu bezpečí, tedy pocit, že existuje funkční varianta pro neočekávané případy, což přináší dlouhodobý pocit klidu. Právě pocit bezpečí je dle Maslowa (2014) hned druhou nejvýznamnější kategorií potřeb hned za fyziologickými potřebami, což jasně dokazuje, že pocit stálosti je pro lidské bytosti vysoce ceněnou hodnotou. Pocit bezpečí či jistoty je z hlediska nastavení pomoci těžko dostupnou komoditou. I přesto se v závěru této bakalářské práce pokusím navrhnout taková řešení, která by tento pocit mohla přinášet.

Pomoc matkám, které takovou podporu postrádají, vnímám jako velmi potřebnou. Je-li ženě znemožněna účast se na pracovním trhu, snižuje se její konkurenceschopnost a v případě rozchodu s partnerem se může dostat do velmi svízelné finanční situace či být dokonce ohrožena chudobou, což jsem zmínila v 1. kapitole (Černá, 2010).

Dalším zdrojem podpory byli zmiňováni zaměstnavatelé, kteří byli tzv. family friendly a v případě žen s vyššími rodinnými příjmy i komerční služby péče.

Pomoc na lokální úrovni (alespoň v případě mnou vybraného regionu) je evidentně nedostačující. Stejně tak informovanost o ní. Zájem o nabídku služeb podporující sladování je však vyjadřován<sup>64</sup>. Zajímavostí je fakt, že se respondentky při vzpomínání na nabídku služeb podporující sladování v jejich místě bydliště omezovaly pouze na služby péče o děti. Jiné služby, které by jim mohly být nápomocny, nezmiňovaly, nebo teprve až na můj podnět. V případě služeb hlídání dětí se tedy evidentně jedná o naprostou prioritu. Pozitivní výhled do budoucna přináší otevřenost obcí s touto problematikou pracovat, kterou vyjadřují ve svých dokumentech.

---

<sup>64</sup> Opravdový zájem v komunitě je nutno zkoumat kvantitativní metodou, nejlépe dotazníkovým šetřením.

## 7.3 Očekávání ohledně způsobů pomoci

V další podkapitole se zaměřím na zodpovězení DVO2, která zní: *Jaká očekávání vyjadřují matky na RD v souvislosti se způsobem pomoci v oblasti sladování rodinného a pracovního života?*

Během skupinové diskuze jsem se respondentek postupně zeptala na to, jak by popsaly žádoucí způsoby pomoci s podotázkou zaměřenou na žádoucí nastavení této pomoci. Dále mě zajímalo, jak samy pro sebe definují ideální pomoc a také jsem se zajímala o to, jaké potenciální přínosy by jim pomoc přinesla.

### 7.3.1 Žádoucí způsoby pomoci

V případě této otázky bylo možné sledovat, jak probíhá skupinová dynamika. Konkrétní nápady žádoucí pomoci a jejího nastavení vyvolávaly reakce ostatních a byly podrobovány kritickému nahlížení ostatních. Bylo tedy možné odhalovat potenciální hrozby spojené s jednotlivými typy pomoci. Data k této otázce jsem mohla z diskuze čerpat již před jejím položením. Účastnice FG se totiž přirozeně o žádoucích formách pomoci a jejich nastavení vyjadřovaly v rámci předchozí diskuze.

Nejvíce akcentovanou žádoucí pomocí byly různé služby péče o dítě. Úvahu o možnosti alespoň nárazově dítě svěřit do péče někomu mimo členy rodiny, vyjádřily P2, P3, P4, P6, P8, R2, R3 a R6.

P4 uvedla, že vzhledem ke zdravotním problémům syna nemohou využívat žádnou z forem kolektivního hlídání. Proto by se jí zamlouvaly spíše služby chůvy. Podobně se vyjádřila i P3, která by si chůvu potřebovala najmout v případě onemocnění dítěte. Sama má však pochyby: *„Jako neznám nikoho a pozvat si domů cizí ženskou, která nebude nikým kontrolována.“* (P3) P2 na tuto obavu okamžitě souhlasně reagovala. Uvedla, že před lety pracovala jako au-pair a na základě této zkušenosti by si sama chůvu nenajala. P8 uvedla, že se pokoušela najmout pro své děti chůvu několikrát. Ani jeden z těchto pokusů však nedopadl pozitivně.

Myšlenku kolektivního hlídání dětí podporovaly<sup>65</sup> především P2, P3, P6, P8, R4 a R6. P2 uvedla, že její dcera byla vždy takové „*neurotické dítě, se kterým byl člověk rád, že to přežil.*“ Poté, co jí však na určitou dobu svěřila během pracovní doby do soukromé montessori školičky, „*ukázalo se, že to bylo úplně super. Zvládla to úplně neuvěřitelně.*“ (P2) P1 se skupiny dotázala, zdali nemají strach svěřit své dítě cizím lidem? Načež P2, P3 a P8 uvedly, že skupinové hlídání je podle jejich názoru bezpečnější.

*„Jsou tam dvě zdravotní sestry a tři pedagožky a je tam 20 dětí. Proč bych měla mít strach? Když dáte tříleté dítě do školky, máte strach?“* (P3)

*„Já si myslím, že tady v těch placených zařízeních si nedovolí ani vzít někoho, kdo by jenom náznakem mohl mít konflikty, protože prostě ví, jak je to drahý.“* (P2)

Další výrazně podporovanou formou služby péče o děti byly firemní školky. Tuto službu zmínily P2, P3, P6, P8, R1<sup>66</sup>, R2, R5 a R6. Např. P8 zmínila svoji preferenci pracovat na plný úvazek, ale jedině za předpokladu firemních jeslí či školky. P2 uvedla, že v jejím zaměstnání provozovaly firemní školkou, kterou si prakticky zařídili sami z evropských dotací, a tudíž si ji i nastavili dle vlastních potřeb. Tuto variantu vnímala velmi pozitivně. P5 si postěžovala, že oproti zahraničí v ČR není nabídka této služby dostatečná. P3 se však domnívá, že problémem není malý počet těchto zařízení, ale vysoké poplatky. Dalším problémem firemních školek je kapacita. To explicitně vyjádřily P3 a P6. „*...mají třeba 500 zaměstnanců a mají školkou pro deset dětí, tak to je úplně směšný.*“ (P3)

---

<sup>65</sup> P3 obhajovala silné stránky kolektivního hlídání: „*Ty děti v tady tom brzkým věku jsou tak strašně tvárný, že si na to perfektně zvyknou.*“ (P3) Dodává, že hůř si na kolektivní hlídání zvykají děti starší, s čímž souhlasí i P8, která uvádí, že umístění dítěte do kolektivu po třech letech intenzivního kontaktu s matkou je pro dítě šok. P3 doplnila další výhodu, tedy kvalitněji využitý čas, kdy je s dítětem po několikahodinovém odloučení. Zkušenost R3 potvrzuje, že nemožnost svěřit dítě do péče jiné osobě může mít za následek přílišnou fixaci dítěte na primární pečující osobu, což s sebou přináší celou řadu každodenních problémů: „*Malá tím, že ji nikdo nikdy nehlídal, tak strašně je na mě fixovaná. Ona vlastně do dneška ani sama nejde k prarodičům jedině se mnou. Takže když jsem potřebovala k doktorovi nebo kamkoli, tak všude byla se mnou.*“ (R3)

<sup>66</sup> I přes svůj spíše negativně laděný postoj vůči službám skupinového hlídání dětí R1 uvedla: „*Kdyby tam ta (firemní) školka byla, nevím, jestli bych ju využívala. Možná jo. Možná bych i mezi ty lidi vypadla raději, než abych pracovala z domu. Jako třeba jednou, dvakrát týdně na ty dvě hodiny malou někam dala.*“ (R1)

P6 dodává problém i s otevírací dobou: „...je od osmi do čtyř a pracovní doba je od šesti do půl sedmé třeba pro zdravotní sestry a pro doktory je to třeba 24hodinová služba. Takže když pracují dva doktoři v jedné nemocnici, tak je to úplně v pytli.“

P3 a P8 uvádí, že kromě výše zmíněných služeb pravidelného hlídání by se jim líbila také služba, která by nabízela jednorázové hlídání bez nutnosti objednání předem.

Ve skupině proběhla také debata na téma využití místních nezaměstnaných seniorů jako náhradních pečovatелů. Lidé v seniorském věku jsou podle P2 velmi flexibilní a pokud by v obci existoval prostor, kde by o tyto děti mohly pečovat, mělo by to pozitivní dopad jak na mladé rodiny, tak i na osamělé seniory. Skupina reaguje nadšeně, přednáší však také potenciální hrozby<sup>67</sup>.

Všechny účastnice FG (P1-P8) i všechny respondentky individuálních rozhovorů (R1-R6) vyjadřovaly nespokojenost s výší poplatků soukromých zařízení péče o dítě. Na tuto péči dosáhnout jen rodiny s vyššími příjmy. Pokud má žena příjem nižší, do tohoto typu zařízení dítě dává jedině v případě, že to pro ni má nějaký širší význam jako např. práce na budoucí kariéře či udržení výše mateřského příspěvku v případě, že těhotenství s následujícím dítětem plynule nenavazuje na předchozí RD.

Základní požadované principy nastavení služeb, které tedy z debaty a rozhovorů vzešly jsou: finanční a místní dostupnost, dostatečná kapacita a možnost dítě svěřit službě i bez nutnosti nahlášení předem<sup>68</sup>. Respondentky, které mají i starší děti, se vyjadřovaly k nastavení mateřských škol. Z tohoto hodnocení vyplývá, že preferovanými atributy zařízení péče jsou i otevřenost a rodinný přístup.

Dalším, často akcentovaným, žádoucím způsobem pomoci bylo rozšíření nabídky různých flexibilních forem zaměstnání. Největší zájem byl o částečný pracovní úvazek kombinovaný s prací z domu v případě, kdy je dítě nemocné.

---

<sup>67</sup> P3 uvedla, že např. vlastní sousedku by si do domu na hlídání nepozvala. „To jsou prostě strašný drbny, ale strašný. A mně to teda hrozně vadí.“ (P3) P7 dále uvádí, že problémem by mohl být zdravotní stav pečujících v seniorském věku: „Ale to zase člověk musí mít důvěru k tomu, aby ten jejich zdravotní stav byl dobrej.“ (P7)

<sup>68</sup> „Řekněte mně tak dva tři dny předem, že potřebujete hlídat. Dva tři dny předem? Já se ráno vzbudím a děcko má teplotu a do té práce musím jít.“ (P2)

Ty, které s některými podobami flexibilních pracovních úvazků zkušenost měly, tedy P2, P4, P8, R1, R2, R4 a R6, se vůči nim vyjadřovaly pozitivně. I přesto byla často vyjadřovaná nespokojenost s jejich nedostatečnou nabídkou. P3 uvedla, že si zaměstnavatelé stále neuvědomují, že částečné úvazky mohou být výhodné i pro ně. *„Kdyby vzali dvě ženský namateřský na půl úvazek, tak budou dvě ženský spokojený a zaměstnavatel bude v klidu, že tam má zastupitelnost.“* (P3) P2 a P3 se shodují, že důležitou roli zde hraje ochota zaměstnavatelů: *„Toto žehnám mému zaměstnavateli, který je teda velmi pokrokový a toto pochopil. Takže my tam frčíme na částečný úvazky od 0,2 až po 1,0.“* (P2)

Některé respondentky (R4 a R5) si však uvědomovaly, že určité druhy práce nelze formou flexibilních pracovních úvazků vykonávat. Např. R5, která vyjadřovala nespokojenost s nemožností sladit rodinu a práci dle svých představ, uvedla, že zkrácený úvazek či částečný home office by pro ni byli východiskem. Charakter její práce jí to však nedovolí. Svě povolání však opustit nechce. R4, která pracuje ve školství pak nemůže využívat home office.

R1 nedostatek zkrácených pracovních úvazků vnímá také. Uvítala by však také větší podporu programů podporujících ženy během RD při návratu na trh práce (pomocí rekvalifikací, různých kurzů zaměřených na podporu návratu na trh práce, udržování kontaktu se zaměstnavatelem). Uvedla, že některé ženy z jejího okolí končí po RD na pracovním úřadě, nebo i přes vysoké vzdělání pracují na nekvalifikovaných pozicích (úklid...) *„což mi přijde škoda.“* Potřebu rekvalifikačních kurzů zmínila také P5.

Z vyjádření respondentek vyplynulo, že žádoucí je kombinace několika takových flexibilních forem. Částečný úvazek s možností práce z domu v případě nemoci dítěte s finančně, místně a kapacitně dostupnou nabídkou hlídání, nejlépe přímo v sídle firmy. Za důležitý postřeh vnímám poznámku R6, která se obávala, aby služby pomoci nebyly dostupné pouze rodinám s lépe finančně ohodnoceným zaměstnání: *„Ti na tom druhém konci, dělnická třída, tam se tady ty benefity málokdy objeví, a naopak tam by byly potřebnější daleko víc.“* (R6)

Na základě mé otázky, zdali respondentky netouží i po nějakých vzdělávacích kurzech, se ukázalo, že by se některé účastnice rády zapojovaly i do kurzů zaměřených na cizí jazyky i jiné kurzy, které pomáhají s návratem na trhu práce. Nijak blíže však nspecifikovaly, jaké konkrétní

zaměření by měly mít. Větší důraz byl však kladen na ty vzdělávací programy, které přímo souvisí s jejich povoláním.

Mezi účastnicemi FG (především P3 a P7) se také objevila potřeba pomoci s domácími pracemi. Vnímaly, že po příchodu z práce jim zbývá jen omezený čas, který mohou buďto věnovat dítěti nebo domácnosti. Toto téma zmínila také R5:

*„Je to vždycky volba mezi tím, že budeme mít binec, nebo si nebudeme mít co obléct, protože je hromada nevyžehleného prádla. Anebo si mezitím sednu s dětmi a budu si s nimi hrát.“ (R5)*

### 7.3.2 Ideální pomoc v oblasti harmonizace rodiny a práce

V další části jsem se účastnic FG ptala na to, jak by popsaly pro ně ideální pomoc v oblasti sladování. Odpovědi respondentek byly velmi podobné jako u předchozí otázky. Jako ideální pomoc byla označena výpomoc ze strany členů rodiny, možnost navštěvovat firemní jesle či různé jiné formy kolektivního hlídání dětí (dětské skupiny, hlídání poskytované agenturami, zkrácené úvazky, home office atd).

P3 však dále uvedla, že kromě výše vyjmenovaných služeb by s radostí přivítala služby komplexně pomáhající s domácími pracemi:

*„Mít paní na úklid, paní na zahradu, paní, která mně prostě obstará domácí práce. Ty jsou totiž na nic. Ve chvíli, kdy to člověk udělá, tak může začít nanovo.“ (P3)*

Za ideální stav by bylo podle P8 a P6 posunutí pracovní doby. Zatímco P8 by si však přála začátek pracovní doby dřív, P6 by přivítala možnost pozdějšího příchodu: *„Když by malá v noci špatně spala, tak bych mohla jet později a stihla ji nachystat na hlídání.“*

Matky, které měly i starší děti, tedy P8 a P2, by byly vděčné také za lépe nastavené služby i pro tuto skupinu. P8 např. chyběla dostupná služba, která by zajistila vyzvedávání dětí ze školy a jejich odvoz na kroužky. V případě, že by nastoupila na plný úvazek, by tuto činnost sama nestíhala. P2 by přivítala více kroužků v místě svého bydliště, aby nemusela být jak *„taxikář a odvážet děcka do cvičení tam a do Sokolíka tam.“ (P2)*

P5 má ideální představu méně náročnou. Byla by vděčná za práci, která by byla pouze na jednu směnu a strávila v ní maximálně osm hodin denně.

Účastnice FG dále uváděly svoje ideální pojetí kombinace rodinného a pracovního života, které však nelze ovlivnit z lokální úrovně. P7 by byla ráda finančně zajištěná a její náplní by bylo pouze vykonávat nějakou aktivitu, která by jí naplňovala, což může být např. práce s dětmi. P8 vnímala jako dokonalý život ten, ve kterém by měla dostatek času na to strávit jej s rodinou a zároveň být částečně zaměstnaná. Domnívá se však, že je taky nutné, aby byl spokojený její manžel. Uvedla: *„Ale to plyne z tohohle všeho. Protože když není spokojená ženská, tak chlap taky ne.“* (P3)

### 7.3.3 Potenciální přínosy žádoucího stavu

Na závěr skupinové diskuze jsem se účastnic dotázala, jaké přínosy by jim poskytla situace, ve které by se jim podařilo sladit rodinu a práci vyhovujícím způsobem. Respondentky uváděly psychické a emocionální přínosy. P8 např. uvedla, že by se cítila *„naplněná a šťastná“*. P3 a P7 mluvily o úlevě z každodenního stresu. Což by podle nich mohlo mít následně pozitivní vliv také na rodinu jako celek. S tímto prohlášením souhlasily také P6 a P2.

*„... což si pak člověk víc váží toho času, kterej pak tráví s rodinou. Jako si myslím, že by atmosféra byla taková uvolněnější.“* (P6)

*„Si myslím, že by to zlepšilo aji ty vztahy. Obecně, s dětma, s partnerem.“* (P2)

Dalšími popisovanými přínosy jsou změna prostředí, kontakt s dospělou společností a narušení stereotypu (P6 a P8). Pro P5 by vhodné sladění rodiny a práce přineslo především čas s rodinou. *„Protože kdybych chodila na tři směny, tak to jako vůbec nevím, kdy bych malýho viděla.“* (P5) P2 pak uvedla, že zajištění služeb péče o děti by jí ulevilo, i když má po ruce babičku, která je ochotná děti pohlídat: *„že se jako nemusí domlouvat a cítit se blbě.“* Zajímavostí je, že finanční přínosy byly zmiňovány spíše sekundárně (P1, P6 a R2), tedy kromě P8.

P1 pak dodala:

*„Já vesměs souhlasím s tím, co tady padlo. Asi bych jenom dodala, že pro mě je podstatná ta finanční dostupnost. Aby se vyplatilo chodit do práce a neutrácet u toho 90 % výdělku za to hlídání.“*

### 7.3.4 Dílčí závěr k DVO 2

I přesto, že respondentky uvedly podobné potřeby, jako finančně a místně dostupné služby péče o děti, jejich představy o formě jsou rozličné. Některé z nich preferují kolektivní hlídání, v čemž vidí přínosy nejen pro sebe, ale také pro dítě. Jiné by zase raději využívaly služby, které se dítěti věnují v domácím prostředí. To záleží na velkém množství proměnných, proto nelze nikdy říct, jaký typ žen bude preferovat který typ pomoci.

Zdá se však, že právě bohatá nabídka různých forem hlídání, ale také široká nabídka flexibilních forem práce, by jim ulehčila od většiny problémových situací. Pracovat na plný úvazek je pro ženy s malými dětmi prakticky nemožné. Dostává se tak do výrazného konfliktu inter-role (Matoušek et al., 2001). I v případy, kdy mají péči o děti během pracovní doby zajištěnou, stále se nachází v situaci plné konfliktů. Domácí povinnosti, které na ženu čekají po návratu z práce se kříží se zbylým časem, který rodině zbývají k tomu, aby jej trávila společně. Žena si je tedy často nucena vybrat mezi tím, zdali se bude věnovat svému dítěti na úkor domácího pořádku, či naopak (Čechová, 2013). Ani jedna z těchto variant však není bezproblémová. Společnost má tendenci ženy sankcionovat (pomluvy, vyčleňování ze skupiny...) jak za nepořádek v domácnosti, tak za nedostatečnou pozornost věnovanou dětem. Jedná se tedy o dilema, které má silný vliv na výskyt stresu, což v konečném důsledku může ovlivňovat celou rodinu. Široká nabídka dostupných služeb by jim umožnila rozhodnout se bez dilematu, kterou práci si budou vykonávat samy a v jaké oblasti naopak využijí pomoc.

Jak již bylo zmíněno výše, způsob pomoci, který je pro rodinu nejvýhodnější, je dle respondentek v rámci rodinného kruhu. Ty ženy, které tuto podporu mají, svoji situaci často hodnotily jako ideální. To, zdali je tato pomoc poskytována či nikoli, tedy výrazným způsobem ovlivňuje představy a potřeby spojené se sladováním.

Ty ženy, které nemají možnost svěřit dítě do péče jinému blízkému dospělému, se dostávají do nesnadné životní situace a jejich konkurenceschopnost na trhu práce se razantně snižuje. Jak jsem popsala v dílčím závěru k DVO1, pocit bezpečí, který ženám může rodinná pomoc zaručit zásadně ovlivňuje pocit stabilního prostředí. Jistota, pocit řádu, nižší pravděpodobnost výskytu stresových situací a prožívání úzkosti, to vše jsou základní lidské

potřeby (Maslow, 2014) a ženám bez rodinné podpory často chybí. Z toho plyne, že zajištění pomoci s hlídáním dětí, je důležitou součástí spokojeného rodinného života.

Pomoc se sladováním by však ocenily i ty ženy, které rodinnou podporu mají. Situace na pracovním trhu je totiž specifická svým nevstřícným postojem k ženám s malými dětmi (Sirovátka, Bartáková, 2008). Proto se domnívám, že je důležité nabízet pomoc všem ženám, které jsou na RD a zároveň mají potřebu se vrátit na trh práce.

Z vyjádření respondentek tedy odvozují, že nejdůležitější na nastavení pomoci, je široká nabídka tak, aby si žena sama mohla vybrat, jakou cestou se vydá. Tím zajistíme rodině jistou pohodu, čímž zároveň ovlivňujeme i kvalitu života dětí. Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008) uvádí, že při nastavování opatřování se má hledět právě na nejlepší zájem dítěte. Není však možné definovat, jak tento nejlepší zájem zajistit. Proto se domnívám, že zajištěním spokojenosti rodičů, se k tomuto nejlepšímu zájmu dítěte můžeme přiblížit.

Ideální stav a potenciální přínosy, které respondentky uváděly, nejsou nijak vzdáleným snem. Nejčastěji frekventovaným přáním bylo prakticky pouze to, aby jim společnost umožnila pracovat a zároveň pečovat o děti tak, aby byli všichni členové rodiny spokojeni.

## 7.4 Vlastní témata účastnic diskuze

Během diskuze probíhající v rámci FG se samozřejmě díky skupinové dynamice objevovala různá témata, která přímo neodpovídala na kladené otázky. Domnívám se však, že jedno z nich je natolik zajímavé, že si zaslouží vlastní prostor. Jedná se o diskriminaci žen na trhu práce.

Během diskuze o obavách spojených se sladováním, se P7 vyjádřila, že by ráda otěhotněla s druhým dítětem hned v návaznosti na první RD. *„Ať nepřerušuju ten pracovní proces s tím, že z toho zase vypadnu.“*

Načež reagovala P3, která se domnívala, že šest let absentovat na trhu práce není strategie, která by byla zvláště výhodnější. *„Už tě nikdo nezaměstná“* souhlasila P8.

P7 byla však přesvědčena, že zaměstnavatel spíše ocení ženu, která již na další RD neodejde. Do rozhovoru se připojila i P2, která uvedla: *„No, právě to člověk začíná mít starost, protože budeš muset bývat s těma děckama doma.“*

Připojila se také P1, která přidala zkušenost své kamarádky. Ta byla pozvaná na vystoupení jejího staršího dítěte, které však bylo v dopoledních hodinách. Naštěstí byla na RD s mladším dítětem. Kdyby však chodila do zaměstnání, musela by oznámit, že do práce ten den přijde později. P6 dodává:

*„Já si myslím, že ženská, co se týče práce, to má blbý od té doby, co dostuduje až do konce. Prostě mladá holka: ta bude mít brzo děti. Matka po jednom dítěti: ta určitě bude chtít druhý. Matka po třech dětech: ježiši, ty budou furt nemocný. Jo a potom: ne, ta bude mít špatný záda, ta bude furt nemocná. Ta půjde na poloviční invalidní. Já si myslím že ty ženský to mají celkově těžký.“* (P6)

P2, na základě vlastní zkušenosti s přijímacími pohovory uvedla, že sama byla v situaci, kdy začala preferovat mužského kolegu.

*„My teď musíme vybrat chlapa. My jsme pět mladejch holek, který se teď všechny povdávaly. Takže všichni na tu mateřskou půjdou a kde se zachová ta kontinuita?... Člověk potřebuje buďto ženskou po čtyřicítce, pokud je šikovná a něco má za sebou, jenomže většinou zase ty starší... jako už nejsou takový...“* (P2)

Načež proběhla diskuze mezi P2 a P3 o nevýhodách zaměstnat starší ženy. P6 pak představuje svoji zkušenost na pozici zdravotní sestry, což je silně feminizovaný obor. Uvedla, že ani v převážně ženském kolektivu není jednoduché najít pochopení pro období těhotenství a péče o dítě. Uvádí, že je to paradoxní situace. P5 k diskuzi dodává zkušenost své známé, které nebyla přijata do zaměstnání, protože má 30 let a žádné dítě, tudíž jistě brzy otěhotní. Podobnou zkušenost sdílela také P3. Té bylo při změně vedení řečeno, že je neperspektivní osoba, protože je očekáváno, že v brzké době bude mít dítě. I přesto, že dítě v té době neplánovala, rozhodla se raději otěhotnět. Posléze, když hledala částečný úvazek během RD, byla na pohovorech odmítána se slovy:

*„Všechno paráda, vzdělání paráda. Ale nechci říkat, že je to váš handicap. Ale vy nemůžete dělat na celý úvazek. No, prostě mířili k tomu, že musím jít kvůli tomu dítěti dřív.“ (P3)*

P8 následně uvedla svoji zkušenost z personalistiky. Jeden z jejích klientů si výslovně přál zasílat pouze mužské uchazeče. Jako jeho klientka musela uposlechnout. Posléze dodává: *„Ženská po mateřské je takové poškozené zboží.“ (P8)* A přidává svoji zkušenost s přijímacím řízením, ve kterém nebyla vybrána kvůli možným častým onemocněním dětí.

P3 dále dodává, že někteří zaměstnavatelé volí prazvláštní taktiky dotazování u pohovorů. Domnívají se, že se na diskriminační otázky mohou ptát v případě, že je uvedou slovy: *„Neberte to jako diskriminaci, ale chcete druhý dítě?“ (P3)* Načež P2 uvádí svoji zkušenost s uchazečkami o zaměstnání, které toto téma uvedly, aniž by na něj byly dotazovány. *„V případě nemoci mám zajištěné dítě.“* Dodává P5 příklad věty ze životopisu.

Postavení na trhu práce zmínila také P1 mimo tuto linku rozhovoru. Uvedla, že muž může mít klidně i čtyři děti, aniž by to mělo vliv na jeho kariéru. Žena oproti tomu se musí rozhodnout mezi kariérou a rodinou.

Do tohoto tématu se zapojilo sedm z osmi účastnic fokusní skupiny, což svědčí o naléhavosti tohoto tématu v rámci zkoumání sladčování a stálo by za to tento problém podrobit dalšímu zkoumání.

## Závěr

Cílem bakalářské práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázkou: *Jaké představy mají matky na rodičovské dovolené o způsobu pomoci na místní úrovni při sladování rodinného a pracovního života?* To jsem se rozhodla zkoumat formou kvalitativního výzkumu. Jako techniku sběru dat jsem si vybrala focus group. Data z ní získaná jsem posléze sekundárně doplnila individuálními rozhovory, které byly prováděny v rámci projektu InnCARE. Jednu z dílčích výzkumných otázek jsem posléze doplnila o data získaná pomocí analýzy dokumentů, čímž jsem získané poznatky zasadila do kontextu vybrané lokality.

Pomoc ženám s návratem na trh práce již během RD nebývá obecně vnímána jako prioritní. Domnívám se však, že cílem společnosti by nemělo být udržení ženy co nejdéle v domácnosti, ale umožnit jí co nejrychlejší plynulý návrat na trh práce s ohledem na potřeby rodiny. Ztráta kontaktu s pracovním trhem na několik let může být, a často i je, příčinou budoucí nezaměstnanosti. Nezaměstnanost žen, které se chtějí na pracovním trhu uplatnit, však není výhodná ani pro stát, který vynakládá nemalé prostředky na jejich zajištění, ani pro ženy samotné, které ztrácí svoji konkurenceschopnost a ani pro rodinu či komunitu. Na základě tohoto výzkumu lze říci, že i přesto, že jsou ženy na RD díky nastavení sociální politiky vnímány jako zajištěné, existuje celá řada situací, ve kterých jim je třeba nabízet podporu. A to především v případě absence opory ze strany širší rodiny.

Důvody žen k návratu na trh práce jsou ovlivněny individuálními preferencemi a životní situací. Často se však objevuje potřeba prolomit každodenní stereotyp, potřeba udržet kontakt s povoláním a získání jistoty v souvislosti s budoucím postavením na trhu práce. Finanční zisk byl matkami vnímán až jako sekundární přínos. To však neplatilo u jedné z účastnic FG, jejíž nástup do zaměstnání během RD hrál významnou roli ve schopnosti rodiny splácet hypoteční úvěr na dům. Důvody participace na trhu práce mohou být však rozmanitější, než je běžně uváděno v literatuře, jak bylo dokázáno na základě příkladu jedné z respondentek. Ta se do placeného zaměstnání vrátila z důvodu nedostatku pracovních sil v rodinném podniku.

Každá z respondentek využívala jedinečnou strategii, jak sladění dosáhnout a jak se vypořádat s problémovými situacemi. Ty nastávaly především v případě, že daná žena neměla

výraznou podporu ve své rodině. Právě účast rodiny na péči o dítě se ukázala jako klíčová. Ty ženy, které se mohly na tuto formu pomoci spolehnout, uváděly, že jejich situace je minimálně uspokojivá. Ty ženy, kterým naopak rodinná pomoci chyběla, se dostávaly do začarovaného kruhu problémů a konfliktů, které prakticky znemožňovaly účast na trhu práce i přes zájem a snahu zaměstnání získat. Přínosy, které skýtá rodinná podpora, se jeví jako velmi významné. Nejde totiž pouze o pocit osobní spokojenosti, ale také pocit jistoty a bezpečí. Neustálý stres z toho, jak vyřešit problémové situace, může významně ovlivňovat vnitřní rovnováhu. Trendy současné společnosti však naznačují spíše oslabování rodinných vazeb než jejich zesilování. Proto je nutné přicházet s řešeními, která budou výrazně podporovat rodinnou soudržnost či budou nastavená tak, že širší rodinu budou prakticky suplovat.

Představy respondentek o způsobech podpory při harmonizaci se lišily. Společné však měly dva výrazné prvky. Těmi jsou zajištění péče o děti a pracovní úvazek vhodný pro zvládnání zaměstnání, neplacené domácí práce a péče o děti. To mají společné respondentky napříč sociálními podmínkami, ze kterých pocházejí. Představy o konkrétním nastavení a formách této pomoci jsou však odvislé od konkrétní životní situace a vnitřního nastavení žen. S tím je nutno počítat při nastavování služeb na lokální úrovni.

Preferovanou pomocí na místní úrovni by dle respondentek byla nabídka kolektivního hlídání dětí již od půl roku věku. Zajištění této služby, která by byla finančně a místně dostupná, bylo vnímáno jako prioritní. To by dle jejich vyjádření mohlo být realizováno buďto skrze neziskovou organizaci či pomocí propojení komunity. Konkrétně se respondentky zajímaly o možnost výpomoci ze strany místních seniorů a senierek. Tato komunitní výpomoc by dle jejich vyjádření mohla řešit také situace, kdy je dítě nemocné, a tudíž nemůže využít kolektivní hlídání. Možnosti podpory ze strany obce nebyly respondentkami vyjadřovány. Otázkou zůstává, zdali jsou si vědomy, že i obec má určité možnosti, jak v této věci zasahovat.

Jsem si vědoma, že závěry, které dělám na základě získaných dat tohoto kvalitativního výzkumu, nejsou zobecnitelné, a bylo by tudíž vhodné provést i další šetření. Doporučuji provést kvantitativní výzkum v dané lokalitě s cílem analyzovat potřeby žen (případně rodičů) na RD a zjistit jejich poptávku po službách pomáhajících se sladováním harmonizací.

Na základě vyjádřen respondentek o možném zapojení seniorů a seniorek do péče chci předložit možné řešení péče o děti. Současné nastavení, které nabízí pouze možnost využít dávku nemocenského pojištění tzv. ošetřovného, je pravděpodobně jedním z důvodů, proč zaměstnavatelé neradi přijímají matky s malými dětmi. Proto bych dala rodičům na výběr, zdali využít tuto dávku a s dítětem zůstat doma, či využít lokální službu podporovanou státním rozpočtem při péči o nemocné dítě. Nezaměstnaní členové a členky komunity, na RD či v seniorském věku, kteří by měli zájem zapojit se do péče o nemocné děti, by se přihlásili do registru, který by vedl příslušný obecní úřad. U těchto potenciálních pečujících by samozřejmě byla prováděna kontrola (zdravotní testy, trestní bezúhonnost...). V případě, že by pečující byl součástí rodiny, kontrola by nebyla vyžadována. Je otázkou, zdali by plat za tuto péči dostávali i tito pečující.

Vnímám, že tento nápad obsahuje celou řadu otazníků. Proto by bylo vhodné provést finanční analýzu, která by zahrnovala veškeré náklady na tuto novou formu péče a porovнала ji se ztrátou, která nastává v případě absence zaměstnanců a zaměstnankyň v zaměstnání, výdaji na ošetřovné a výdaji za sociální dávky pro potenciální *hlídače* a *hlídačky*. Dále by bylo vhodné provést důkladnou studii možných hrozeb a slabých stránek takovéto pomoci. Zajisté významnou studií by byla také otevřenost rodin k takovéto formě pomoci. Přínosem takové formy pomoci by však mohlo být snížení výskytu diskriminace žen s malými dětmi na trhu práce, zlepšení finanční situace *hlídačů* a *hlídaček* a v neposlední řadě také podpora komunitní soudržnosti.

Za žádoucí považuji také průzkum zaměřený na možnosti již existujících služeb v této konkrétní lokalitě. Výsledky této studie by mohly přinést zjištění, zdali je nutné vytvářet novou službu, která by na tyto potřeby reagovala, či stačí podpořit služby stávající. Důležitým prvkem je také podpora propagace těchto služeb. Doporučuji vytvořit webové stránky, které budou obsahovat celou síť pomoci dostupnou v dané lokalitě. Tím se zamezí roztříštěnosti služeb a bude možné vybudovat smysluplnou síť pomoci, která bude srozumitelná pro potenciální klienty a klientky.

Bude-li však vytvoření nové služby nutné, doporučuji vytvořit komunitní centrum (nebo jinou formu neziskové organizace), které nemusí být přímo sociální službou, ale mělo by garantovat sociální práci alespoň jedním pracovníkem, který je vzdělaný dle Zákona 108/2006 Sb. o Sociálních službách. Toto centrum by mělo nabízet služby péče o děti, podporovat vznik dobrovolnické sítě a sítě vzájemné výpomoci.

Za ideální stav považuji vytvořit také službu, která by pro rodiče na RD suplovala pracovní úřad, kde by sociální pracovníci či pracovnice monitorovali existenci volných pracovních míst a propojovat je s nabídkou práce ze strany svých klientů a klientek.

Domnívám se, že je vhodné nabízet přednášky a workshopy, zaměřující se na podporu myšlenky pečujících otců. Na jedné straně totiž leží problém konfliktu rolí, se kterými se setkávají především ženy, protože musí skloubit jak péči o děti, domácnost tak i zaměstnání. Na druhé straně leží problém mužů, kteří často odjíždějí do práce v brzkých ranních a vrací se v pozdních večerních hodinách, tudíž nemají prakticky žádný kontakt s dětmi a partnerkou. Rozdělení povinností mezi oba rodiče může být výhodné pro obě strany. Tradiční rozdělení rodinných povinností je však zakořeněné v uvažování celé společnosti a nelze jej snadno změnit. Nedomnívám se tedy, že by lokální aktéři mohli přispět k výraznější změně. I přesto jsem o účelnosti takových osvětových aktivit přesvědčena.

Každá z těchto služeb však musí být finančně dostupná. Vytvářet další služby, které jsou nabízeny jen úzkému okruhu rodin, není třeba. Naopak je třeba podporovat ty rodiny, které si současné drahé komerční služby nemohou dovolit.

Popsaný žádoucí stav by měl podle mne prospět především pečující osobě, která se může věnovat i jiné činnosti než výhradně dětem a domácnosti. Pozitivní vliv však může pocítit také rodina, zaměstnavatelé i státní kasa.

## Anotace

**Název práce:** Představy matek na rodičovské dovolené o podpoře při sladování rodinného a pracovního života

**Autorka:** Kateřina Veselá, DiS.

**Vedoucí práce:** PhDr. Kateřina Kubalčíková, Ph.D.

**Instituce:** Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií

**Počet slov základního textu:** 19.666

Tato bakalářská práce je zaměřena na představy matek na rodičovské dovolené ohledně způsobu pomoci se sladováním rodinného a pracovního života. Cílem práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: *Jaké představy mají matky na rodičovské dovolené o způsobu pomoci na místní úrovni při sladování rodinného a pracovního života?* Bakalářská práce je členěna do sedmi kapitol. Kapitola 1 až 5 jsou kapitoly zabývající se konceptualizací. Nejdříve jsem obhájila výběr cílové skupiny, poté jsem se zabývala termínem představy, následně rodičovskou dovolenou, sladováním rodiny a práce a vymezením lokálních aktérů. Kapitola 6 se zabývá metodologií výzkumu, kde jsem popsala výzkumnou strategii a metodu sběru dat. Byla zvolena kvalitativní strategie, konkrétně fokusní skupina. Kapitola 7 pojednává o analýze a interpretaci dat. V této části jsem se nejdříve zabývala charakteristikou účastnic šetření a posléze jsem analyzovala a interpretovala dvě dílčí výzkumné otázky. Tyto otázky jsou zaměřené na zkušenosti a očekávání matek. Přidala jsem také podkapitulu, která se nazývá: *Vlastní témata účastnic diskuze*. V závěru práce je zodpovězena hlavní výzkumná otázka a jsou představeny návrhy dalších možných výzkumů. V neposlední řadě tato práce obsahuje návrhy možných řešení.

**Klíčová slova:** sladování rodiny a práce, rodičovská dovolená, komunita, představy matek, komunitní sociální práce, konflikt rolí

## Annotation

**Thesis title:** Ideas of mothers on parental leave about support in reconciling work and family life

**Author:** Kateřina Veselá, DiS.

**Academic supervisor:** PhDr. Kateřina Kubalčíková, Ph.D.

**Institution:** Masaryk University, Faculty of Social Studies

**Basic words count:** 19.666

This bachelor thesis is focused on the issue of mothers' ideas about possible support as it pertains to reconciling family and working life while on parental leave. The aim is to answer the main question: *What ideas do mothers on parental leave have about support on a local level in regards to reconciling family and work life?* The thesis is divided into seven chapters. Chapter 1 through 5 are dedicated to conceptualization. First, I vindicated the choice of the target group, then I dealt with term ideas, then parental leave, reconciling work and family and local participants. Chapter 6 deals with research methodology, where I describe the research strategy as well as the data collection method, wherein I chose a qualitative strategy concretely focused group. Chapter 7 deals with the analysis of data and interpretation. As for this part, I first focus on the surveyed participants then I analyze and interpret the two sub-research questions. These questions are aimed at the mothers' experience and their expectations. I have also added a subsection called: Custom topics of focus group participants. In the conclusion, there are answers to the main research question. In conclusion, the main research question brought forth data that presents suggestions for more possible investigation. Finally, this work includes suggestions for possible solutions.

**Key words:** reconciling work and family life, parental leave, community, mother's ideas, community social work, role conflict

## Jmenný rejstřík

|                      |                               |                   |                            |
|----------------------|-------------------------------|-------------------|----------------------------|
| Bartáková.....       | 17, 19, 24, 25, 46, 47, 70    | Matoušek.....     | 22, 36, 69                 |
| Beránková.....       | 20                            | Možný.....        | 17, 22, 46, 47, 60         |
| Bumba.....           | 21                            | Mrázová.....      | 16, 45, 47, 48             |
| Ciprová.....         | 33                            | Musil.....        | 13, 22                     |
| Čechová.....         | 9, 69                         | Nakonečný.....    | 11, 12                     |
| Černá.....           | 9, 62                         | Navrátil.....     | 13, 22, 35, 36             |
| Doležalová.....      | 22                            | Navrátila.....    | 36                         |
| Dudová.....          | 19, 20, 21, 60, 61            | Pavlica.....      | 26                         |
| Ferrarová.....       | 28                            | Pavlíková.....    | 32                         |
| Formánková.....      | 26                            | Peper.....        | 26                         |
| Frýdlová.....        | 19, 20, 47                    | Plasová.....      | 26, 28                     |
| Gillernová.....      | 11                            | Pospíšil.....     | 27                         |
| Hartl.....           | 11                            | Potůček.....      | 33                         |
| Hartlová.....        | 11                            | Rabušič.....      | 16, 45, 47, 48             |
| Hašková.....         | 9, 19, 20, 21, 60, 61         | Rastislavová..... | 60                         |
| Hendl.....           | 37, 40, 41, 42, 43            | Ratislavová.....  | 23                         |
| Hora.....            | 28                            | Seemanová.....    | 24                         |
| Chromková Manea..... | 16, 45, 47, 48                | Sirovátka.....    | 17, 19, 24, 25, 46, 47, 70 |
| Jonášová.....        | 19, 20, 47                    | Skálová.....      | 24, 25, 26                 |
| Junová.....          | 24, 25                        | Sobotková.....    | 23, 60, 61                 |
| Keller.....          | 15, 23                        | Sokačová.....     | 26                         |
| Klímplová.....       | 23                            | Sokáčová.....     | 24, 25, 33, 88             |
| Kodyšová.....        | 24                            | Stoklasová.....   | 28                         |
| Křížková.....        | 9, 19, 20, 21, 24, 26, 60, 61 | Svobodová.....    | 19, 20, 47                 |
| Kubalčíková.....     | 15                            | Šedová.....       | 42                         |
| Linhart.....         | 12, 14                        | Škarabelová.....  | 33                         |
| Maříková.....        | 27                            | Štogr.....        | 35                         |
| Maslow.....          | 14, 60, 62, 70                | Švaříček.....     | 42                         |

|               |    |                 |        |
|---------------|----|-----------------|--------|
| Tabery .....  | 9  | Voydanoff ..... | 21     |
| Vaňková ..... | 27 | Vydrová .....   | 21     |
| Vlach .....   | 34 | Žižlavský.....  | 38, 39 |

## Věcný rejstřík

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Komunita                 | 15, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37          |
| Komunitní sociální práce | 37                                      |
| Konflikt rolí            | 21, 71, 76, 78                          |
| Představy matek          | 8, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18           |
| Rodičovská dovolená      | 7, 9, 19,20, 21, 22, 23, 24, 32, 33, 34 |
| Sladování rodiny a práce | 21, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 40  |

## Seznam tabulek a obrázků

|   |     |
|---|-----|
| Obrázek č. 1: Hierarchie potřeb podle A. Maslowa    | 14  |
| Tabulka č. 1: Označení vybraných obcí               | 97  |
| Tabulka č. 2: Respondentky individuálních rozhovorů | 98  |
| Tabulka č. 3: Účastnice fokusní skupiny             | 99  |
| Tabulka č. 4: Operacionalizace DVO1                 | 101 |
| Tabulka č. 5: Operacionalizace DVO2                 | 103 |

## Bibliografie

BERÁNKOVÁ, K. 2010. *Děti nemusí znamenat konec kariéry* [online]. Praha: MPSV [citováno 2016-07-10]. Dostupné World Wide Web: <http://www.mpsv.cz/cs/8930>.

BUMBA, J., VYDROVÁ, M. 2012. *V Česku se rozrůstá 'sendvičová generace', stará se o děti i staré rodiče* [online]. Praha: Český rozhlas [citováno 2016-08-18]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/\\_zprava/v-cesku-se-rozrusta-sendvicova-generace-stara-se-o-deti-i-stare-rodice--1125885](http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/v-cesku-se-rozrusta-sendvicova-generace-stara-se-o-deti-i-stare-rodice--1125885).

ČECHOVÁ, M. 2013. *Pojmy, které je dobré znát...* [online]. Ústí n. Labem: Praemia [citováno 2016-07-12]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.praemiaedu.cz/zpatky/cz.php?txt=gender-clanky&detail=3>.

ČERNÁ, M. 2010. Ženy a chudoba. Rozvody. In Kubálková, P., Čáslavská, T. W. eds. *Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s. - Centrum ProEquality: str. 5.

DOLEŽALOVÁ, H. 1998. *Nápady pro maminky na mateřské dovolené*. Praha: Portál.

DULK, L. den, PEPPER, B. 2009. *Managing work-life policies in the European workplace. Explorations for future research*. Edinburg: RECOWOWE Publication.

FORMÁNKOVÁ, L., KŘÍŽKOVÁ, A. 2009. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *Fórum sociální politiky* [online]. Roč. III, č. 2: str. 14-19 [citováno 2016-07-12]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_2\\_2009.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf).

GILLERNOVÁ, I. et al. 2000. *Slovník základních pojmů z psychologie*. Praha: Fortuna.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. 2010. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.

HAŠKOVÁ, H, KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. 2015. *Ekonomické náklady mateřství*. Co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení? Zpráva ze sekundární analýzy kvalitativních rozhovorů [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR: str. 19-32 [citováno 2016-08-21]. Dostupné na World Wide Web:

[http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analyza%20zprava%20final\\_format.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analyza%20zprava%20final_format.pdf).

HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál.

CHROMKOVÁ MANEA, B. E., MRÁZOVÁ, M., RABUŠIČ, L. 2006. Teorie založené na lidských preferencích jako možný příspěvek k vysvětlení současného reprodukčního chování. In Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert: str. 32-45.

*InnCARE*. 2016. [online]. Brno: Masarykova univerzita [citováno 2016-10-20]. Dostupné na World Wide Web: <http://inncare.fss.muni.cz/cz/>.

JONÁŠOVÁ, K., FRÝDLOVÁ, P., SVOBODOVÁ, L. 2012. *Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas?* Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích EU [online]. Praha: Gender Studies o.p.s [citováno 2016-5-11]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.genderstudies.cz/download/Materska\\_Rodicovsky\\_Cas\\_web.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/Materska_Rodicovsky_Cas_web.pdf).

JUNOVÁ., B. 2013. *Jak sladit svůj osobní a pracovní život*. Úvod do problematiky část 1. [online]. Webinar [citováno 2016-7-14]. Dostupné na World Wide Web: <https://www.youtube.com/watch?v=Z--COOyaPdE>.

KELLER, J. 2007. *Sociologie a ekologie*. Praha: SLON.

KELLER, J. 2011. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: SLON.

KLIMPLOVÁ, L. 2010. Nová sociální rizika a reformní trendy evropských sociálních států v reakci na ně. *Sociální studia* [online]. Roč. VII, č. 2: str. 23-43 [citováno 2016-05-11]. Dostupné na World Wide Web:

<http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/101025114414.pdf>.

*Komunitní plán sociálních služeb ORP 2016-2019*. 2016. [online]. [citováno 2016-11-12].

*Koncepce rodinné politiky 2016-2021*. 2016. [online]. [citováno 2016-11-12].

KŘÍŽKOVÁ, A. 2007. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Roč. VIII, č. 2: 60-67 [citováno 2016-06-03]. Dostupné na World Wide Web:

[http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df\\_nepri lis-harmonicka-realits.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_nepri lis-harmonicka-realits.pdf).

KŘÍŽKOVÁ, A. HAŠKOVÁ, H. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. 2004. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press.

KUBALČÍKOVÁ, K. 2006. *Expertíza pro cílovou skupinu senioři* [online]. Brno: ASVSP [citováno 2016-05-11]. Dostupné na World Wide Web:

[www.socialnipecce.brno.cz/doc/1197449279.doc](http://www.socialnipecce.brno.cz/doc/1197449279.doc).

LINHART, J. et al. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.

MAŘÍKOVÁ, H. 2005. Politiky, čas a peníze. In Křížková, A, ed., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. *Sociologické studie/Sociological Studies*. Roč. IV, č. 4: str. 22-34.

MASLOW, A. H., 2014. *O psychologii bytí*. Praha: Portál.

MATOUŠEK, O. et al. 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál.

MATOUŠEK, O. et al. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.

MOŽNÝ, I. 2003. Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání. In Mareš, P., Potočný, T. eds. *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal: str. 11-33.

MOŽNÝ, I. 2011. *Rodina a společnost*. Praha: Slon.

MPSV. 2016. *MPSV vyhlašuje osmý ročník soutěže Obec přátelská rodině* [online]. Praha: MPSV [citováno 2016-07-08]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.mpsv.cz/cs/23936>.

MUSIL, L., NAVRÁTIL, P. 2000. Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. *Sociální exkluze a nové třídy* [online]. Roč. 0, č. 5: str. 143-151 [citováno 2016-08-03]. Dostupné na World Wide Web: <http://socstudia.fss.muni.cz/sites/default/files/Navr%C3%A1til,%20Musil.pdf>.

NAKONEČNÝ, M. 1998. *Základy psychologie*. Praha: Academia.

*Národní koncepce podpory rodiny s dětmi*. 2008. [online]. Praha: MPSV [citováno 2016-09-12]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni\\_koncepce\\_podpory\\_rodin\\_s\\_detmi.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf).

*Národní koncepce rodinné politiky*. 2005. [online]. Praha: MPSV [citováno 2016-07-12]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf).

NAVRÁTIL, P. 2000. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Národní centrum pro rodinu.

NAVRÁTIL, P. 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman.

NAVRÁTIL, P. 2003. *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál.

*Oficiální webové stránky vybraného města*. [online]. [citováno 2016-11-12].

PAVLÍKOVÁ, D. 2014. *Na obcích II. a III. typu lze realizovat terénní sociální práci a není třeba tvrdit, že to nejde*. [online]. [citováno 2016-08-15]. Dostupné na World Wide Web: <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=3&clanek=635>.

PLASOVÁ, B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In Sirovátka, T., Hora, O. eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert: str. 207-244.

*Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost*. 2015. Příloha č. 3. Odůvodnění zacílení výzvy [online]. ESFČR [citováno 2016-09-12]. Dostupné na World Wide Web:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/806808/P%C5%99%C3%ADloha+3+-+Od%C5%AFvodn%C4%9Bn%C3%AD+zac%C3%ADlen%C3%AD+v%C3%BDzvy/56000242-2c81-45c0-9e15-47a6a1702da1>.

POSPÍŠIL, M. et al. 2009. *Neziskové organizace a jejich funkce v demokratické společnosti*. Brno: Společnost pro studium neziskového sektoru.

POTŮČEK, M. 1997. *Nejen trh. Role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti*. Praha: SLON.

*Prorodinný balíček*. 2008. [online] Praha: MPSV [citováno 2016-07-24]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf).

*Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v opatrovnických věcech-počet práv*. 2015. Přehledy statistických listů [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti ČR [citováno 2016-07-14]. Dostupné na World Wide Web: <http://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statisticky-ch-listu.html>.

RATISLAVOVÁ, K. 2008. *Aplikovaná psychologie porodnictví: Psychologie těhotenství, porodu a šestinedělí*. Psychosomatická medicína. Učební texty pro porodní asistentky. Praha: Reklamní atelier Area.

*Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. 2008. Metodické doporučení [online]. Praha: MPSV [citováno 2016-06-07]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna\\_politika.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf).

SEEMANOVÁ, J., KODYŠOVÁ, E. 2013. *Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou*. Příručka pro rodiče. Praha: Aperio.

SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. 2008. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.

*Síť mateřských center* [online]. [citováno 2016-09-12]. Dostupné na World Wide Web: [www.materska-centra.cz](http://www.materska-centra.cz).

SKÁLOVÁ, H., SOKÁČOVÁ, L. 2011. *Minimanuál pro zaměstnavatel přátelské rodině*. Odborný text – sladování z pohledu zaměstnavatele [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s. [citováno 2016-07-04]. Dostupné na World Wide Web: [http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina\\_a\\_prace/zamestnavatel\\_pratelsky\\_rodine.pdf](http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/zamestnavatel_pratelsky_rodine.pdf).

SOBOTKOVÁ, I. 2006. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál.

SOKÁČOVÁ, L., CIPROVÁ, K. 2009. Neziskové organizace působící v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a feministický aktivismus. In Sokáčová et al. *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies: str. 90-105.

STOKLASOVÁ, I., FERRAROVÁ, E. 2007. Partnerství při sladování rodinného a pracovního života. In Machovcová, K. ed. et al. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender studies: str. 49-51.

*Strategický plán rozvoje obce 2014-2020*. 2014. [online]. [citováno 2016-11-12].

*Strategie sociálního začleňování 2014-2020*. 2014. [online]. Praha: MPSV. [citováno 2016-07-24]. Dostupné na World Wide Web:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie\\_soc\\_zaclenovani\\_2014-20.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf).

ŠKARABELOVÁ, S. 2002. *Když se řekne nezisková organizace*. Brno: Masarykova Univerzita.

ŠTOGR, J. 2001. *Partnerství a participace: 1998-2001*. Praha: Nadace Open Society Fund.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĎOVÁ, K. 2004. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

TABERY, P. 2007. *Reprezentace různých forem rodinného a pracovního života v ženských a mužských časopisech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

VÁCLAVÍK, V. 2014. *Otevřené vyučování* [online]. [citováno 2016-05-24]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.otevrene-vyucovani.cz/ov/vychodiska/masl.jpg>.

VAŇKOVÁ, A. 2009. *Postoje zaměstnavatelů k potřebám harmonizace práce a rodiny svých zaměstnanců a navrhovaná opatření*. Brno: Masarykova Univerzita.

VLACH, R. 2009. *Coworking* [online]. [citováno 2016-09-13]. Dostupné na World Wide Web: <http://navolnenoze.cz/blog/coworking/>.

VOYDANOFF, P. 2007. *Work, Family, and Community: exploring interconnections*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

*Výroční zpráva*. 2014. Vybrané mateřské centrum. [online]. [citováno 2016-11-12].

*Výzva č. 38 rozvoj infrastruktury komunitních center*. 2016. Evropský fond pro regionální rozvoj. [online]. [citováno 2016-07-05]. Dostupné na World Wide Web:

<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Vyzvy/Vyzva-c-38-Rozvoj-infrastruktury-komunitnich-center>.

*Webové stránky dětského klubu*. [online]. [citováno 2016-11-12].

*Webové stránky mateřského centra*. [online]. [citováno 2016-11-12].

*Zákon č. 111/2006 Sb. o Pomoci v hmotné nouzi.*

*Zákon č. 117/1995 Sb. o Státní sociální podpoře.*

*Zákon č. 128/2000 Sb. o Obcích.*

*Zákon č. 187/2006 Sb. o Nemocenském pojištění.*

*Zákon č. 586/1992. Sb. o Daních z příjmu*

*ŽIŽLAVSKÝ, M. 2016. Kvalitativní výzkum. Skripta. Brno: Masarykova univerzita.*

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Rodičovský příspěvek v roce 2016

Příloha č. 2: Přínosy a náklady spojené se sladováním

Příloha č. 3: Focus group

Příloha č. 4: Scénář analýzy dokumentů

Příloha č. 5: Scénář otázek použitých ve focus group

Příloha č. 6 Vybrané obce

Příloha č. 7: Respondentky individuálních rozhovorů

Příloha č. 8: Účastnice fokusní skupiny

Příloha č. 9: Operacionalizace

## Příloha č. 1: Rodičovský příspěvek v roce 2016

Rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory, na kterou má nárok rodič, který „po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině“ (§ 30). Tuto dávku lze čerpat maximálně do čtyř let věku dítěte maximálně však do vyčerpání 220.000 Kč. Rodiče mají právo se během RD při péči o dítě vystřídat<sup>69</sup>. Důležité je však také podotknout, že doba pobírání rodičovského příspěvku není vždy totožná s dobou RD. RD, tedy doba, kdy je zaměstnavatel povinen držet zaměstnankyni případně zaměstnanci pracovní pozici je totiž maximálně do tří let věku dítěte<sup>70</sup>.

Výše měsíční dávky je volitelná, je-li možné alespoň jednomu z rodičů vyměřit denní vyměřovací základ, který převyšuje 7.600,- vypočteme-li ho jako 70 % jeho 30násobku. Maximální možná výše však těchto 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nesmí přesáhnout. Ty rodiny, které si mohou takto vyšší dávky volit, mohou její výši po třech měsících upravovat. Vždy však musí počítat s celkovou částkou 220.000 Kč, kterou nesmějí přesáhnout<sup>71</sup>.

V případě, že nelze ani jednomu z rodičů dítěte v den jeho narození tuto částku vypočítat, automaticky mu bude vyměřen příspěvek ve výši 7.600 Kč do konce devátého měsíce věku a posléze do jeho čtyř let věku 3.800 Kč měsíčně. Výše tohoto příspěvku není volitelná ani po uplynutí tří kalendářních měsíců<sup>72</sup>.

Na rodičovský příspěvek má nárok i rodina, která do dvou let věku dítěte využívá „jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci.“ (§ 31) U dětí starších dvou let, je již naprosto na rodiči, zdali a na jak dlouho bude dítě do těchto zařízení docházet. Nárok na dávku již ohrožen není<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> Zákon č. 117/1995 Sb. o Státní sociální podpoře.

<sup>70</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

<sup>71</sup> Zákon č. 117/1995 Sb. o Státní sociální podpoře.

<sup>72</sup> Tamtéž

<sup>73</sup> Tamtéž

## Příloha č. 2: Přínosy a náklady spojené se sladčováním

Výhody harmonizace rodinného a pracovního života lze spatřovat u všech zúčastněných stran. Zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří pracují ve fungujícím a efektivním prostředí, se snižuje míra stresu, zlepšuje se jejich kvalita života i psychické a fyzické zdraví. Díky vhodnému nastavení práce mají více času na svůj osobní život, což přináší pocit, že na nich zaměstnavateli záleží, čímž se navyšuje výkonnost, motivovanost i loajalita<sup>74</sup>.

Zaměstnavatelské subjekty mají etickou i zákonnou povinnost v oblasti podporování rovných příležitostí. To však není jediným motivátorem, proč taková opatření nastavovat. Vhodné sloučení těchto rolí zvyšuje spokojenost zaměstnaných, což se odráží na motivaci pracovat a zvyšuje se tak pracovní výkon a produktivita práce. U spokojených zaměstnanců se také snižuje absence, která může být zapříčiněna např. nepříznivým zdravotním stavem vycházejícím ze stresu. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají tendenci v takovém zaměstnání spíše setrvat, tudíž se snižují náklady spojené s přijímacími řízeními a zaučováním nových pracujících a zhodnocují se finanční prostředky, které byly investovány do jejich rozvoje. Dlouhodobí zaměstnanci/kyně také navyšují svoji kvalifikaci a chrání firemní know-how. V neposlední řadě se také zlepšuje zaměstnavatelova pověst. Stává se tak atraktivní pro široké spektrum uchazečů a uchazeček o zaměstnání, ze kterých si může vybrat ty nejlepší<sup>75</sup>.

Harmonizace rodiny a práce přináší v konečném důsledku výhody také společnosti jako celku. Příznivě ovlivňuje natalitu a snižuje pravděpodobnost odchodu elit do jiných zemí za lepšími podmínkami. Spokojenost rodičů má za následek také pozitivnější rodičovství, což navyšuje i spokojenost dětí<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> SKÁLOVÁ, H., SOKÁČOVÁ, L. 2011. Sladčování rodinného a pracovního života: Krok za krokem. Praha: Gender Studies, o.p.s.

<sup>75</sup> Tamtéž

<sup>76</sup> Tamtéž

Je však nutné počítat také s tím, že i sladování je pro zaměstnavatele spojeno s jistými náklady, a to jak finančními, tak i časovými. Nejdříve je nutné na základě analýzy situace a potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň naplánovat, jak programy v konkrétním zařízení budou vypadat. Následně je nutné proškolit personál, vybudovat komunikační kanály, zajistit organizační změny a řízení flexibilních typů práce, zajistit přerozdělování úkolů a spoustu dalšího. Výhody z těchto změn však v posledních letech stojí stále většímu počtu firem za to, aby se harmonizací zabývaly. Je tedy na každém zaměstnavateli, jakou strategii zvolí<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> SKÁLOVÁ, H., SOKÁČOVÁ, L. 2011. Sladování rodinného a pracovního života: Krok za krokem. Praha: Gender Studies, o.p.s.

### Příloha č. 3: Focus group

Focus group (české termíny: skupinová diskuze; ohnisková skupina; fokusní skupina) je technika, která získává data prostřednictvím interakcí probíhajících ve skupině. Tato skupina je vždy zaměřená na určité téma, které s sebou přináší výzkumník/výzkumnice. Na rozdíl od individuálních rozhovorů, u kterých lze sledovat paralely a odlišnosti až v procesu analýzy, přináší skupinová diskuze důkazy o podobnostech a rozdílech diskutujících již přímo v reálný čas<sup>78</sup>. FG se často využívá k evaluaci programů, ke zkoumání názorů či postojů. Obvykle se kombinuje s jinými metodami, jako je dotazníkové šetření či individuální rozhovory, ale jsou i takové typy výzkumů, které využívají pouze tuto techniku<sup>79</sup>.

Výhodou FG je především menší časová náročnost oproti individuálním rozhovorům či zúčastněnému pozorování. V relativně krátké době totiž můžeme získat poměrně velké množství dat. Funguje-li navíc skupina dobře a jednotliví členové/členky na sebe reagují, můžeme získat i taková data, která bychom nemuseli v individuálních rozhovorech rozkrýt. Vyjádřený názor jednoho diskutujícího může totiž vyvolat myšlenky a názory ostatních. Další výhodou je určité vyrovnání moci. Při individuálních rozhovorech je moc především v rukou tazajícího se. Ve skupině se však tato moc rozptýlí. Tato technika s sebou však může přinést ještě jeden, řekněme emancipační, rozměr. Tím, že umožníme např. skupině žen mluvit na dané téma s ostatními ženami, můžeme posilovat jejich postavení ve společnosti. Tzv. kolektivní výpověď totiž může být způsobem, jak mohou ženy prolomit své mlčení a potvrdit své zkušenosti s ostatními ženami<sup>80</sup>.

Každá technika má však také jisté nevýhody. V případě FG to mohou být těžkosti s náborem komunikačních partnerů a partnerek. Ti musí být dostatečně motivovaní, aby souhlasili se skupinovým rozhovorem. Dále je zde problém s neúčastí. I ti, kteří svoji účast přislíbí, se nemusí vždy dostavit. Proto je vždy lepší pozvat alespoň o dva diskutující více, než je pro danou skupinu třeba. Dalším problémem může být přílišná heterogenost skupiny, a to především na úrovni statusu a moci. Někteří diskutující by tak mohli cítit rozpaky projevit svůj

---

<sup>78</sup> MORGAN, D. 1996. Focus groups as qualitative research. Thousand Oaks; London; New Delhi: Sage Publications.

<sup>79</sup> ESTERBERG, K. G. 2002. Qualitative methods in social research. Boston, Mass: McGraw-Hill.

<sup>80</sup> Tamtéž

názor a raději by se mohli přidat ke stanoviskům skupiny. Tato autocenzura je jedním ze symptomů tzv. skupinového myšlení, při kterém nastupuje iluze jednomyslnosti skupiny<sup>81</sup>.

Způsob dotazování během FG může být více či méně strukturovaný. Použijeme-li strukturovanou formu, přístup tazajícího bude spíše direktivnější a otázky budou kladeny více konkrétně. V polostrukturovaném mohou být otázky kladeny více obecně. Také je výhodnější pracovat s menším počtem témat, a to s ohledem na průměrně strávený čas diskuze, tedy jedna až dvě hodiny. Průběh FG je pak určitou výzvou pro tazajícího se. Je nutné skupinu udržet u tématu a zároveň podněcovat k otevřené a uvolněné diskuzi. Je nutné nacházet prostor pro ty méně mluvné a zároveň mírnit ty, kteří jsou sdílní více tak, aby každý získal prostor pro vyjádření<sup>82</sup>.

V této bakalářské práci jsem se tedy rozhodla využít polostrukturovanou formu FG, abych dala co největší prostor účastnicím diskuze k projevení vlastních názorů, představ, potřeb a postojů a zároveň proto, abych jim dala prostor reagovat na sebe navzájem. Obávám se totiž, že u příliš strukturované fokusní skupiny by nezbyl prostor pro opravdovou diskuzi, pouze bych se jednotlivě dotazovala na předem nastavené otázky. Také jsem pro jistotu pozvala osm matek s dětmi pro případ, že by se některá z nich nedostavila. Účastnice jsem motivovala zajištěním hlídání dětí, pohoštěním, příslibem dárku za jejich účast a také možností, že výsledky výzkumu mohou mít přesah do reálné nabídky místních služeb zaměřených na pomoc při sladování rodiny a práce.

---

<sup>81</sup> ESTERBERG, K. G. 2002. Qualitative methods in social research. Boston, Mass: McGraw-Hill.

<sup>82</sup> Tamtéž

## **Příloha č. 4: Scénář analýzy dokumentů**

V rámci jedné z otázek zaměřených na povědomí účastnic fokusní skupiny o nabídce pomoci v oblasti sladování rodinného a pracovního života, jsem se rozhodla provést analýzu dokumentů. Její pomocí zasadím daná zjištění do kontextu reálné nabídky ve vybraných obcích a jejich blízkého okolí, což jsem si určila jako maximální vzdálenost pět kilometrů.

V dokumentech jsem hledala odpověď na otázky:

- 1) Jaké služby orientující se na pomoc v oblasti sladování rodiny a práce existují ve vybraných obcích a jejich přilehlém okolí?
- 2) Jaký záměr existuje ve vybraných obcích a jejich okolí v oblasti služeb pomáhajících se sladováním rodiny a práce?

## **Příloha č. 5: Scénář otázek použitých ve focus group**

1. Mohly byste prosím popsat své důvody, které Vás vedou k návratu na pracovní trh již během rodičovské dovolené?
2. Vnímáte nějaké nejistoty v souvislosti se zvládnáním péče o rodinu a práce?
3. Co byste řekly, že Vám nejvíce pomáhá v situacích, kdy zajišťujete jak péči o rodinu, tak i práci?
4. Vybavíte si nějaké zdroje pomoci z Vašeho okolí, které nabízí podporu rodičům, kteří pečují o děti a zároveň pracují?
  - 5.1. Mohly byste se pokusit popsat silné a slabé stránky této pomoci?
5. Mohly byste se pokusit popsat, co by Vám v současné situaci nejvíce pomohlo?
  - 6.1. Mohly byste se pokusit popsat, jak by Vámi zmíněná pomoc měla být nastavena, aby Vám vyhovovala?
6. Pokuste se prosím popsat, jaká pomoc by pro ženy jako Vy byla ideální?
7. Pokuste se prosím popsat, jaké přínosy by poskytla situace, ve které by se Vám podařilo sladit rodinu a práci pro Vás vyhovujícím způsobem
8. Je něco, co během diskuze nezaznělo a zaznít by určitě mělo?

## Příloha č. 6 Vybrané obce

*Tabulka č. 1: Označení vybraných obcí*

| Označení | Počet obyvatel | Typ    |
|----------|----------------|--------|
| Obec 1   | necelých 1.200 | Obec   |
| Obec 2   | necelých 3.500 | Městys |

## Příloha č. 7: Respondentky individuálních rozhovorů

Tabulka č. 2: Respondentky individuálních rozhovorů

| Respondentky rozhovorů | Věk | Nejvyšší dosažené vzdělání | Složení domácnosti                            | Příjem   | Poznámka |
|------------------------|-----|----------------------------|---|--|----------|
| R1                     | -   | -                          | Manžel a jedno dítě cca 1 rok                 | Rodičovský příspěvek a zkrácený úvazek (home office) | Obec 2   |
| R2                     | -   | -                          | Manžel a dvě děti (cca 1 a 3 roky)            | Rodičovský příspěvek + provize (home office)         | Město    |
| R3                     | -   | -                          | Manžel a jedno dítě cca 4 roky                | Stálá nepravidelná brigáda (manuální práce)          | Obec 1   |
| R4                     | -   | -                          | Manžel a čtyři děti (nejmladší ve věku 6 let) | Zkrácený úvazek (školství)                           | Obec 2   |
| R5                     | -   | -                          | Manžel a dvě děti (cca 3 a 5 let)             | Plný úvazek (neziskový sektor)                       | Obec 1   |
| R6                     | -   | -                          | Manžel a jedno dítě cca 3 roky                | Zkrácený úvazek (úřad)                               | Město    |

## Příloha č. 8: Účastnice fokusní skupiny

Tabulka č. 3: Účastnice fokusní skupiny

| Účastnice FG | Věk | Nejvyšší dosažené vzdělání | Složení domácnosti  | Příjem   | Poznámka   |
|--------------|-----|----------------------------|---|--|--|
| P1           | 25  | Vysokoškolské              | Manželem a jedno dítě ve věku 1 roku  | Rodičovský příspěvek + nárazový příjem z nepravidelných brigád | Vypomáhá v rodinném podniku  |
| P2           | 37  | Vysokoškolské              | Manžel a dvě děti ve věku 6 let a 2,5 roku  | Rodičovský příspěvek + nárazový příjem z nepravidelných brigád | Přivydělek formou psaní článků a jiné nárazové odborné výpomoci              |
| P3           | 32  | Vysokoškolské              | Manželem a jedno dítě ve věku 1 roku  | Rodičovský příspěvek   | Vyjednává o nástupu do zaměstnání na plný úvazek od nového roku              |
| P4           | 34  | středoškolské              | Manžel a jedno dítě ve věku 2,5 let   | Rodičovský příspěvek + nárazový příjem z nepravidelných brigád | Přivydělává si v oboru z důvodu udržení klientely (práce z domu)             |
| P5           | 27  | učiliště                   | Partner, jedno dítě ve věku 2 let, širší rodina a nesoběstačný rodinný člen vyžadující péči | Rodičovský příspěvek   | Do zaměstnání by během RD nastoupila pouze z důvodů budování budoucí kariéry |
| P6           | 25  | Vyšší odborné              | Partner, jedno dítě ve věku 1 roku a širší rodina   | Rodičovský příspěvek + nárazový příjem z nepravidelných brigád | Přivydělává si v oboru   |

|           |    |               |  |   |  |
|-----------|----|---------------|--|---|--|
| <b>P7</b> | 26 | Vyšší odborné | Manžel a jedno dítě ve věku 1 roku         | Rodičovský příspěvek                    | Prozatím nepracuje, ale ráda by docházela alespoň na brigády   |
| <b>P8</b> | 40 | Gymnázium     | Manželem a dvě děti ve věku 8 let a 3 roky | Nárazový příjem z nepravidelných brigád | Během RD musela pracovat, aby rodina zvládla platit hypotéku. Nyní je krátce po RD a pracuje na různé dohody o provedení práce. Ráda by si našla částečný úvazek |

## Příloha č. 9: Operacionalizace

Tabulka č. 4: Operacionalizace DVO1

**DVO1: Jaké jsou dosavadní zkušenosti matek na RD se sladčováním rodinného a pracovního života?**

| <b>Indikátor</b> | <b>Operacionální otázka</b>   | <b>Otázka k respondentkám</b>   | <b>Zdroje dat</b>               |
|------------------|---|---|---------------------------------|
| <b>Příčiny</b>   | Jak respondentky charakterizují důvody, které je vedly k návratu na pracovní trh již během rodičovské dovolené? | 1. Mohly byste prosím popsat své důvody, které Vás vedou k návratu na pracovní trh již během rodičovské dovolené? | Focus group, sekundární analýza |
| <b>Obavy</b>     | Co respondentky vnímají jako ohrožující v souvislosti se sladčováním rodiny a práce?                            | 2. Vnímáte nějaké nejistoty v souvislosti se zvládáním péče o rodinu a práce?                                     | Focus group, sekundární analýza |
| <b>Podpora</b>   | Jak respondentky charakterizují zdroje podpory při sladování rodinného a pracovního života                      | 4. Co byste řekly, že Vám nejvíce pomáhá v situacích, kdy zajišťujete jak péči o rodinu, tak i práci?             | Focus group, sekundární analýza |

|                                     |  |  |   |
|-------------------------------------|--|--|---|
| <p><b>Informace a hodnocení</b></p> | <p>Jaké povědomí mají respondentky o nabídce pomoci v oblasti sladování rodiny a práce v místě jejich bydliště?</p> <p>A) Jak respondentky hodnotí tuto nabídku?</p> | <p>5. Vybavíte si nějaké zdroje pomoci z Vašeho okolí, které nabízí podporu rodičům, kteří pečují o děti a zároveň pracují?</p> <p>A) Mohly byste se pokusit popsat silné a slabé stránky této pomoci?</p> | <p>Focus group, sekundární analýza, analýza dokumentů</p> |
|-------------------------------------|--|--|---|

Tabulka č. 5: Operacionalizace DVO2

**DVO 2: Jaká očekávání vyjadřují matky na RD v souvislosti se způsobem pomoci v oblasti sladování rodinného a pracovního života?**

| <b>Indikátor</b>           | <b>Operacionální otázka</b>  | <b>Otázka k respondentkám</b>   | <b>Zdroje dat</b>                      |
|----------------------------|--|---|--|
| <b>Způsoby pomoci</b>      | <p>Jak respondentky charakterizují žádoucí způsoby pomoci?</p> <p>A) Jak respondentky charakterizují žádoucí nastavení uvedené pomoci?</p> | <p>6. Mohly byste se pokusit popsat, co by Vám v současné situaci nejvíce pomohlo?</p> <p>A) Mohly byste se pokusit popsat, jak by Vámi zmíněná pomoc měla být nastavena, aby Vám vyhovovala?</p> | <p>Focus group, sekundární analýza</p> |
| <b>Pojetí ideálního</b>    | <p>Jak respondentky charakterizují pro ně ideální pomoc v oblasti sladování rodiny a práce?</p>  | <p>7. Pokuste se prosím popsat, jaká pomoc by pro ženy jako Vy byla ideální?</p>  | <p>Focus group</p>                     |
| <b>Potenciální přínosy</b> | <p>Jak respondentky popisují přínosy žádoucího stavu</p>   | <p>8. Pokuste se prosím popsat, jaké přínosy by poskytla situace, ve které by se Vám podařilo sladit rodinu a práci pro Vás vyhovujícím způsobem</p>  | <p>Focus group</p>                     |