

# Harmonizace pracovního a rodinného života v rodinách s dětmi do 15 let

Renata Trličíková

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2010/2011

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Renata TRLIČÍKOVÁ**  
Osobní číslo: **H080177**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Harmonizace pracovního a rodinného života  
v rodinách s dětmi do 15 let**

Zásady pro vypracování:

**Analýza literárních pramenů a internetových databází.**  
**Zpracování teoretických východisek.**  
**Příprava výzkumu.**  
**Výběr a charakteristika výzkumného souboru.**  
**Provedení výzkumu.**  
**Zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu.**  
**Přijetí odpovídajících závěrů.**  
**Doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**KŘÍŽKOVÁ, A., et al. Práce a péče. vyd. 1. Praha: Slon, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.**

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

**MATOUŠEK, O., Rodina jako vztahová síť. Praha: Slon, 1993. 124 s. ISBN 80-901424-7-8.**

**Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů : pracovní sešit. 3.vyd. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2008. 50 s. ISBN 978-80-87217-01-6.**

**ŠVARÍČEK, R.; ŠEĐOVÁ, K. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Helena Řeháčková**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**25. ledna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**6. května 2011**

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ...11. 3. 2011

.....Třebičková.....

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, učiní-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku harmonizace rodinného a pracovního života. Práce je zaměřena na zhodnocení potřeb a očekávání rodin a také toho, jaké jsou jejich reálné možnosti ve vztahu k legislativním, místním i rodinným podmínkám.

Teoretická část se zabývá vztahem mezi rodičovstvím, mateřstvím, zaměstnáním a péčí o děti, dále vymezením flexibilních a dalších alternativních způsobů zaměstnání a nabídkou služeb v oblasti péče o děti.

Předmětem zkoumání praktické části je především schopnost rodin s dětmi do patnácti let uvědomit si, pojmenovat a účinně využít vnější i vnitřní podmínky rodiny, které mohou pomoci úspěšně skloubit všechny povinnosti, které přináší rodičovství i nutnost nebo osobní potřeba uplatnění obou rodičů na trhu práce. Cílem výzkumu je zjistit, jaké používají jednotlivé rodiny strategie při zvládnání koordinace zaměstnání a rodiny.

Klíčová slova: rodina, flexibilní formy zaměstnání, alternativní způsoby zaměstnání, možnosti péče o předškolní a školní děti

## **ABSTRACT**

This thesis aims to evaluate needs and expectations of recently formed families and to compare these with the actual options, especially needs and expenses, family law, living environment, and conditions within broader family.

Theoretical part deals with relations between parenting, maternity and career pursuit, further offering a set of flexible and alternative ways of employment, which provide sufficient income and yet allow fulfillment of all parenting duties. The option of nurseries, kindergartens and individual child health care is also explored.

The subject of this research is mainly the real ability of families with children below fifteen year of age to realize, seek and utilize both outer and inner conditions of their family, which may help the parents to successfully organize and cohere all duties, brought upon them. The primary objective is to determine individual strategies, used by families, when coordinating their family responsibilities with personal goals.

Keywords: family, flexible forms of employment, alternative ways of employment, care options for preschool and school children

Děkuji vedoucí práce Mgr. Heleně Řeháčkové za odborné vedení práce a podnětné připomínky, které mě poskytla při jejím zpracování.

Děkuji také mé rodině a přátelům za trpělivost a podporu, kterou mi projevovali po celou dobu mého studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto:

Pracovat a mít děti znamená pociťovat vinu, obětovat se a snažit se o zachování velmi jemné rovnováhy.

Grace Saundersová

## OBSAH

ÚVOD .....	10
<b>I</b> <b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1</b> <b>RODINA JAKO SPOLEČENSKÁ INSTITUCE</b> .....	<b>12</b>
<b>2</b> <b>RODIČOVSTVÍ, MATEŘSTVÍ, PÉČE O DĚTI A ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>14</b>
<b>3</b> <b>ALTERNATIVNÍ ZPŮSOBY ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>18</b>
3.1    VARIANTY FLEXIBILNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ PODLE ČASU A PRACOVNÍCH PODMÍNEK.....	18
3.1.1    Zkrácený pracovní úvazek.....	18
3.1.2    Varianty nastavení pracovní doby.....	19
3.1.2.1    Pružná pracovní doba.....	19
3.1.2.2    Jiná vhodná úprava pracovní doby.....	20
3.1.2.3    Konto pracovní doby .....	20
3.1.2.4    Sdílené pracovní místo .....	21
3.2    VARIANTY FLEXIBILNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ PODLE MÍSTA VÝKONU PRÁCE - DISTANČNÍ FORMY PRÁCE.....	21
3.3    PRÁCE NA DOHODU MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	22
<b>4</b> <b>ZÁKONNÉ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAMĚSTNANKYŇ - MATEK A ZAMĚSTNANCŮ PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ A O JINÉ FYZICKÉ OSOBY</b> .....	<b>24</b>
<b>5</b> <b>SLUŽBY A DALŠÍ MOŽNOSTI PÉČE O DĚTI</b> .....	<b>26</b>
5.1    DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU .....	26
5.1.1    Jesle.....	26
5.1.2    Mateřské školy.....	27
5.1.3    Prarodiče .....	29
5.1.4    Chůva .....	29
5.1.5    Služby pro rodiče s dětmi v neziskovém sektoru.....	30
5.1.6    Miniškolky.....	31
5.1.7    Firemní zařízení.....	31
5.1.8    Vzájemná rodičovská výpomoc .....	32
5.2    DĚTI MLADŠÍHO ŠKOLNÍHO VĚKU .....	32
5.2.1    Prarodiče a další rodinní příslušníci.....	32
5.2.2    Školní družina.....	33
<b>II</b> <b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>34</b>
<b>6</b> <b>POPIS VÝZKUMNÉHO PROJEKTU</b> .....	<b>35</b>
6.1    VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	35
6.2    CÍL VÝZKUMNÉHO PROJEKTU.....	35
6.3    VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	35
Hlavní výzkumná otázka:.....	35



6.4	POUŽITÉ METODY .....	36
6.5	FÁZE VÝZKUMNÉHO PROJEKTU .....	36
6.6	VÝZKUMNÝ VZOREK .....	37
<b>7</b>	<b>VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO PROJEKTU .....</b>	<b>39</b>
7.1	SHRnutí ODPOVĚDÍ NA VEDLEJŠÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	39
1.	Jaké jsou vnitřní podmínky rodiny?.....	39
7.2	SHRnutí V ODPOVĚDI NA HLAVNÍ VÝZKUMNOU OTÁZKU.....	46
<b>8</b>	<b>SHRnutí A DISKUZE VÝLEDKŮ.....</b>	<b>50</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>61</b>

## ÚVOD

Harmonizace rodinného a pracovního života je v dnešní době poměrně často diskutovaným tématem. Zvyšující se zájem a potřeba zapojení žen v co největší míře na trhu práce přináší otázky jak efektivně skloubit profesní povinnosti s péčí o rodinu a zůstat při tom dobrým rodičem, partnerem i zaměstnancem.

Mnoho současných studií se zabývá řešením tohoto problému především v okamžiku návratu matek na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Neméně závažné je však toto téma také v rodinách, kde děti již navštěvují mateřskou nebo základní školu, kdy navíc vstupují do hry kromě nutnosti zajištění základní péče, také další potřeby dětí, jako jsou například volnočasové aktivity. Zejména rodiče dětí v mladším školním věku musí často řešit velmi těžký úkol. Jak vše nastavit, aby děti nemusely kvůli pracovnímu vytížení obou rodičů trávit většinu času během pracovního týdne mimo domov a aby byly po skončení vyučování zajištěny nejen možnosti pro jejich další rozvoj a oddech ve volnočasových aktivitách, ale také jejich bezpečnost. Ne všude jsou dostatečné institucionální možnosti, jak zajistit kvalitní péči o dítě v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání. Rodiče mohou také narážet na vnější překážky, jako nevyhovující doba otevření mateřské školy, nevyhovující doba provozu školní družiny, školní družiny pouze pro děti do druhé respektive třetí třídy základní školy, neexistující nebo ne zcela fungující školní kluby pro větší děti. Dalšími překážkami se mohou stát pracovní podmínky rodičů, které není vždy možné přizpůsobit potřebám rodiny. Důvodem může být buď neochota zaměstnavatele, nebo mohou vyplývat z charakteru vykonávaného zaměstnání. Může to být například nutnost dojíždění za prací, rozložení pracovní doby, práce ve směnném provozu apod. Překážky se však mohou vyskytnout také ve vnitřních podmínkách rodiny v podobě neexistujících nebo špatně fungujících rodinných či sociálních vazeb, které mohou v této oblasti významně pomoci (prarodiče, sourozenci, přátelé, sousedé) a v neposlední řadě také v malé schopnosti rodiny těchto vazeb účinně využít.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 RODINA JAKO SPOLEČENSKÁ INSTITUCE

Rodina je nejstarší společenská instituce. Plní reprodukční, ochranné, socializační, ekonomické, výchovné a další funkce. Vytváří určité emocionální klima, formuje interpersonální vztahy, hodnoty a postoje, základy etiky a životního stylu. V posledních desetiletích se model rodiny, tak jak byl vnímán po mnoho generací, významně proměňuje. Zvyšuje se variabilita rodinných typů, zahrnujících nejen rodinu vlastní a úplnou, ale také rodinu neúplnou, nevlastní a náhradní. Současné pojetí chápe rodiny spíše jako sociální skupiny nebo společenství žijící ve vlastním prostoru (domově), uspokojující potřeby, poskytující péči a základní jistoty dětem.

Matoušek (1993) považuje za hlavní smysl rodiny reprodukci. Rodina usnadňuje péči o děti a jejich výchovu, ale je také společenskou jednotkou. To znamená, že reprodukuje člověka nejen jako organismus, ale také jako kulturní bytost. Je prvním modelem společnosti, se kterým se dítě setkává. Formuje jeho osobní vývoj i postoje k ostatním. Dítě přejímá normy rodiny, které se vždy nějak odchyľují od průměrných společenských norem a odnáší si z rodiny základní postoje o partnerství, rodičovství, pracovním uplatnění i hodnotovém žebříčku.

*„Od starověku až po současnost bylo provedeno mnoho pokusů o přesunutí rodičovské péče na jiné osoby, skupiny, ba i stát. Tyto pokusy se nikdy v širším měřítku neujaly. Model rodiny tvořené rodiči, jejich dětmi, případně prarodiči vykazuje v čase neobyčejnou stabilitu. Prakticky všechny společnosti jsou na tomto přirozeném modelu rodiny založeny...Rodiče svým vlivem určují dráhu dítěte – dítě si z rodiny odnáší představu o pracovním uplatnění, o manželství a rodině, o hodnotové hierarchii.... Rodina má smysl i pro rodiče. Dospělému umožňuje přesahovat horizont vlastního života. Starost o členy rodiny je víc než starost o sebe, touto starostí dostává náš život nenahraditelné dimenze.“* (Matoušek, 1993 str. 10-11)

Uvědomíme-li si, jaké jsou vnější podmínky, se kterými se musí dnešní rodina vyrovnávat – nutnost zaměstnání obou rodičů<sup>1</sup> (v ČR většinou na plné úvazky), prarodiče často ještě pracující nebo bydlící v jiném městě, někdy velmi vzdáleném, častá nutnost dojíždět za prací, vzdělávání a volný čas dětí – je její postavení v dnešní společnosti velmi komplikované.

---

Podle údajů ČSÚ připadalo v ČR roce 2009 na celkový počet domácností 49,6 % domácností s dětmi (z toho jsou 19,7% rodiny s jedním dítětem, 25,1% rodiny se dvěma dětmi a 4,8% rodiny se třemi a více dětmi). Čisté průměrné peněžní vydání na jednoho člena domácnosti činilo 108 754,- Kč (9 063,- Kč na měsíc, přičemž čistý peněžní příjem těchto domácností činil 119 976,- Kč (v tom příjmy z pracovní činnosti 79,7 %, sociální příjmy 11,9%, ostatní příjmy 8,4%))

Podle výzkumu Proměny 2005 (SOÚ AV ČR) až 90% párů ve věku 25-54 let tvoří dva ekonomicky aktivní jedinci.

Studie Národního centra sociálních studií, o.p.s. uvádí, že čistý peněžní příjem na hlavu je v rodinách s dětmi a minimálními příjmy o polovinu nižší než je celkový průměr domácností zaměstnanců s dětmi a o téměř 60% nižší než je průměrný čistý příjem na hlavu v průměrné domácnosti, přitom přibližně 40 % tohoto příjmu plyne ze sociálních transferů (Martinovský, 2007).

## 2 RODIČOVSTVÍ, MATEŘSTVÍ, PÉČE O DĚTI A ZAMĚSTNÁNÍ

Požadavky pracovního trhu, tedy zaměstnavatelů, a osobní potřeby každého z nás i požadavky péče o rodinu a děti se často dostávají do konfliktu. Zatímco pracovní trh má největší zájem o jedince, kteří jsou bez závazků, naprosto flexibilní směrem k potřebám zaměstnavatele a oddaní práci, potřeby a požadavky jedince, rodiny a dětí jsou odlišné.

Muži a ženy očekávají od života v podstatě stejné věci – šťastnou rodinu, zázemí a dobrou práci, která je uspokojuje.

*„Placená práce se již definitivně stala zcela zásadním elementem občanství a začlenění žen a mužů i jejich rodin do společnosti. Uplatnění na trhu práce je základním právem všech členů a členek současné evropské společnosti. S demografickými změnami, zejména poklesem porodnosti a prodlužováním délky života, ale také s vývojem demokratických společností směrem ke společnostem založeným na principech rovnosti, se potvrzuje nutnost uplatňovat právo pracovat společně v souvislosti s právem pečovat. Právo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo pečovat a naopak, zakládat rodinu a pečovat o děti by nemělo vylučovat využití práva pracovat.“ (Křížková, Vohlídalová, 2008 str. 85)*

Jak už bylo zmíněno, většina českých domácností je závislá na dvou příjmech. Nejde tedy o potřebu žen a mužů uplatnit se na trhu práce či budovat vlastní kariéru. Současné podmínky nutnosti dvou příjmů vytvářejí značný tlak převážně na ty rodiny, které si právě z finančních důvodů nemohou dovolit jiný model, než ten, že oba rodiče jsou zaměstnání na plné úvazky, případně jeden z rodičů i více. Větší tíha při hledání optimálních řešení jak dosáhnout rovnováhy mezi rodinným životem a prací dopadá na ženy. Potřeba zvýšení příjmů rodiny také často nutí ženy, aby po mateřské či rodičovské dovolené urychlily svůj návrat do zaměstnání. Zároveň se při návratu na trh práce potýkají s řadou překážek, jak na straně samotných zaměstnavatelů, tak na straně vnějších podmínek, například v podobě nedostatečných nebo nedostupných služeb péče o děti a v neposlední řadě při řešení otázky rozdělení péče o domácnost a děti mezi oba partnery.

*„Ve většině rodin jsou domácí práce úzce spjaté s úlohou a činností matky, kdy se stávají náplní jejího volného času poté, co se vrátí z klasického placeného zaměstnání. Spousta mužů doma také „pomáhá“, ale zbývá jim daleko více volného času na jejich koníčky a záliby.“ (Plesková, 2008, str.16).*

Níže uvedená tabulka představuje jeden z dílčích výsledků šetření, které se uskutečnilo v rámci projektu Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti, pod názvem Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů (Kuchařová, 2008).

Tab. Č. 1 Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností (v%)

	Respondentka	Partner
Dát přednost rodině	37,5	8,9
Věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost rodině	47,9	29,9
Věnovat se rodině i práci stejnou měrou	13,4	33,0
Věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost práci	0,7	21,5
Dát přednost práci	0,5	6,7

Pozn. Respondentky vypovídaly o sobě samých a svých partnerech. Na otázku odpovídalo celkem 813 respondentek.

Marksová -Tominová (2009) upozorňuje také na další důvody, proč jsou právě ženy více zatíženy nutností koordinace práce a péče. Stoupá počet svobodných matek i počet rozvedených manželství (většina dětí je svěřena do péče matkám, přitom průměrná výše alimentů v roce 2007 byla 2 149 Kč, což podle Českého statistického úřadu představuje asi 20% nákladů na potřeby dítěte) a v neposlední řadě se musí mnoho žen vrátit co nejdříve do zaměstnání proto, aby si ho dále udržely.

Řešením rozporů mezi prací a péčí o rodinu může být optimální rozdělení rodinných rolí a využívání všech vnitřních i vnějších podmínek, které má rodina k dispozici. Jedním z hledisek, které při této snaze rodinu ovlivňují, je schopnost, respektive neschopnost skloubit dílčí nároky, které jsou na ni a na její členy jako jednotlivce kladeny. Dalšími jsou vnější sociální, hmotné, společenské a kulturní podmínky, kterým je každá rodina vystavena, a které do jisté míry určují nebo alespoň významně ovlivňují, jednak nabídku možností a nástrojů, které mohou rodině pomoci ke zdárnému plnění všech požadavků, jednak schopnost rodiny těchto možností využít ve svůj prospěch.

Vzhledem k demografickému vývoji v Evropě je téma rodičovství a péče o děti jedno ze zásadních. V současné době se evropský průměr porodnosti pohybuje na úrovni 1,5 dítěte na ženu. Podle předpokladů začne během 20 let evropská populační křivka klesat. Současně

s tím se prodlužuje průměrná délka života. Podle prognóz bude do roku 2050 chybět na trhu práce přibližně 48 milionů zaměstnanců (Špidla, 2008).

*„To vše samozřejmě přinese mimořádné dopady jak v ekonomické, tak i sociální sféře...Do popředí zájmu v rámci EU se tak už dnes dostávají zejména otázky zaměstnanosti a trhu práce. „Trvalým imperativem“ se stala především snaha zabránit faktickému vyloučení některých lidí či skupin a zároveň využít a výrazně na trhu práce zvýšit podíl zvláště dvou klíčových kategorií: seniorů, tj. lidí ve věku 55-64 let, a žen.“ (Špidla 2008, str. 12)*

Na zásadní změny v ekonomických, sociálních a institucionálních podmínkách a s tím související nutnost změn ženských pracovních strategií upozorňuje také například Křížková (2007).

Z perspektivy pracovních sil, jak uvádí dále Špidla (2008), představují ženy obrovský potenciál. V mnoha evropských zemích včetně ČR však dominuje tradiční vnímání rodiny, kde muž je živitelem a žena zůstává hlavní pečovatelkou o rodinu a děti. V důsledku toho mají ženy velké problémy udržet v rovnováze to, co je naprosto neopodstatněně považováno za jejich povinnost, tj. starat se o rodinu a zároveň chodit do práce. Paradoxně tak pracovní aktivita prohlubuje nerovnost mezi muži a ženami. V rámci rodinných a partnerských vztahů se tak hledání souladu mezi rodinným životem a zaměstnáním stává pro oba partnery závažným problémem a jejich rovný podíl na úsilí této vyváženosti dosáhnout je zásadní. Podstatné je, aby zodpovědnost za péči o děti a práci v domácnosti nesli oba partneři.<sup>2</sup> Důležitým aspektem jsou také politické kroky, které vytvoří ve společnosti prorodinné klima. Jako cestu k rovnováze mezi rodinným a profesním životem ze strany státu označuje podřízení a přizpůsobování sociální politiky dvojjedinému cíli, zvýšení počtu nově narozených dětí a zvýšení podílu žen na trhu práce. Vhodnými nástroji mohou být alternativní formy zaměstnání (zkrácené pracovní úvazky, distanční způsoby práce, pružná pracovní doba, sdílené pracovní místo...). Dalším důležitým faktorem je kvalita, dosažitelnost a dostupnost zařízení, či jiných možných způsobů péče o děti. Pro rodiče se absence v místě bydliště dosažitelné a finančně dostupné kvalitní péče stává velkou překážkou při uplatnění na trhu práce.



---

<sup>2</sup>Ve druhé polovině roku 2005 byl Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí proveden kvantitativní sociologický výzkum „Zaměstnání a péče o děti“ zaměřené na matky s alespoň jedním dítětem od tří do deseti let (E-deti05). Součástí bylo i zkoumání rozložení prací v domácnosti. Bylo zjištěno, že o domácnost a děti se starají především ženy, totéž platí také pro nakupování. Běžné opravy a údržbu v domácnosti naopak vykonávají muži (72%). Ženy s dětmi od tří do deseti let konají většinu domácích prací (87% domácností), ve 13% rodin je podíl domácí práce rovnoměrně rozdělen mezi muže a ženu. Ve většině domácností se dětem ve volném čase věnují oba rodiče (63% rodin) a také nejčastěji společně (71% rodin) rozhodují o hospodaření s penězi (Kuchařová, 2006).

### 3 ALTERNATIVNÍ ZPŮSOBY ZAMĚSTNÁNÍ

Jednou z možností, jak dobře skloubit rodinu a práci v období, kdy je potřeba zajistit dostatečnou péči dětem spojena s větší časovou náročností, může být využití flexibilních pracovních úvazků a alternativních forem zaměstnávání.

Nabídku variant forem flexibilního zaměstnání lze rozdělit podle **času, místa výkonu a pracovních podmínek**. V případě, že hovoříme o alternativních pracovních režimech, jedná se především o zkrácené pracovní úvazky, pružnou pracovní dobu, práci z domova (homeworking a teleworking), sdílení pracovního místa (jobsharing) a práce na dohodu mimo pracovní poměr. Zajištění takových pracovních míst znamená zvýšené organizační nároky, proto chtějí zaměstnavatelé prostřednictvím takového zaměstnávání dosáhnout především zvýšení produktivity práce, optimálního využití schopností a dovedností pracovníků a zajištění dostatečné flexibility vlastního podniku, která povede k prosperitě. Poskytování alternativních pracovních režimů v sobě nese riziko, že bude taková práce vnímána jako neplnohodnotná. Je proto důležité, aby ani zaměstnanec ani zaměstnavatel svoje postavení nezneužívali a jednali ve vzájemné shodě a k oboustranné spokojenosti. Podmínky pro poskytování flexibilních forem zaměstnávání a vzájemná očekávání je třeba vyjasnit hned zpočátku (Oujezdská, 2008).

#### 3.1 Varianty flexibilního zaměstnání podle času a pracovních podmínek

##### 3.1.1 Zkrácený pracovní úvazek

*„Pracovní doba je doba, po kterou zaměstnanec nebo zaměstnankyně vykonává pro zaměstnavatele práci a v níž je připraven/na k výkonu práce podle pokynů. Jestliže byla sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci/zaměstnankyni mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.“ (Zákoník práce, č.262/2006 Sb. §80)*

Celková délka pracovní doby je Zákoníkem práce stanovena maximálně na 40 hodin týdně. Vzhledem ke skutečnosti, že o rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, záleží také na jeho rozhodnutí, případně na vzájemné dohodě, jakým způsobem bude kratší pracovní doba nastavena. Může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden). Zaměstnanci přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době. Za práci přesčas se při využití zkráceného pracovního úvazku

považuje práce nad stanovený limit zkrácené týdenní pracovní doby. Úpravu pracovní doby je možné dohodnout v pracovní smlouvě, nebo tak lze učinit opatřením zaměstnavatele. Změnu směřující k obnovení původní pracovní smlouvy je možné v prvním případě provést pouze dohodou zaměstnavatele a zaměstnance, ve druhém případě může zaměstnavatel dříve povolenou výjimku z pracovní doby jednostranně zrušit (například z vážných provozních důvodů). Práci přesčas nemůže zaměstnavatel nařídít, ale může se na ní se zaměstnancem dohodnout. Mezi výhody zkráceného pracovního úvazku můžeme počítat více času pro rodinu, lepší zvládnutí rozmístování a vyzvedávání dětí do předškolních zařízení, školy či mimoškolních aktivit. Často je tento způsob také využíván jako vhodný přechod k plnému pracovnímu úvazku a je také využíván u osob se zdravotním znevýhodněním. Nevýhodou je naopak to, že zkrácený pracovní úvazek sebou nese nižší finanční ohodnocení, které se promítá také do výše důchodu, méně zaměstnaneckých výhod (např. omezení možnosti získat dotované stravenky, využívání služebního auta), může způsobit obtíže při získávání úvěru nebo hypotéky, větší riziko ztráty zaměstnání, horší kariérní postup a v neposlední řadě také nereálné požadavky zaměstnavatele na objem vykonané práce (Fialová, 2010).

Zejména výše finančního přínosu do rodinného rozpočtu se stává rozhodujícím faktorem při volbě této formy zaměstnání některého z rodičů. Většina rodin stojí tedy často před téměř neřešitelnou otázkou, kdy na jedné straně by například šestihodinová pracovní doba jednoho z rodičů významně ulevila rodině při zvládání každodenních povinností v péči o děti, případně další členy rodiny, zároveň však přináší finanční obtíže. Navíc u nás na rozdíl od zahraničí nejsou příliš uzpůsobeny ani vnější podmínky (např. aby dítě mohlo navštěvovat předškolní zařízení nebo družinu jen dva dny v týdnu, jen odpoledne apod.), které by podporovaly flexibilní formy zaměstnávání. Pokud shrneme předešlou úvahu, musíme dojít k závěru, že u nás jsou poloviční úvazky velmi nevýhodné.

### 3.1.2 Varianty nastavení pracovní doby

#### 3.1.2.1 Pružná pracovní doba

Další možností spojenou s úpravou pracovní doby je **pružná pracovní doba**.

*„Je to takové uspořádání pracovní doby, při kterém si zaměstnanec/zaměstnankyně volí sám začátek, případně i konec pracovní doby. Zároveň je mezi tyto variabilní mezníky vlo-*

žena „základní pracovní doba“, tedy stanovená doba, po kterou musí být na pracovišti.“ (Zákoník práce, č.262/2006 Sb. §85)

Rozlišujeme dva základní typy pružné pracovní doby. Tím prvním je **rovnoměrná** pružná pracovní doba, při které musí být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. Druhým typem je **nerovnoměrná** pružná pracovní doba, kdy musí být průměrná týdenní pracovní doba odpracována nejdéle během čtyř týdnů. Na zavedení pružné pracovní doby nemá zaměstnanec právní nárok. Výhodou tohoto způsobu organizace práce je možnost poměrně pružně reagovat na potřeby rodiny, zároveň také podporuje samostatnost a důvěru ve schopnost organizovat své pracovní úkoly. Vysoká potřeba samostatnosti může však zároveň znamenat významné riziko, protože může dojít k nezvládnutí náročné organizace času, k nadměrné zátěži nebo negativní flexibilitě, při které je zaměstnanec/zaměstnankyně nucen/a přizpůsobovat se častým změnám požadavků zaměstnavatele (Oujezdská, 2009).

### **3.1.2.2 Jiná vhodná úprava pracovní doby**

O jiné vhodné úpravě pracovní doby hovoříme v případě rozvržení pracovní doby, které je odlišné od běžného rozvržení pracovní doby. Může se jednat zejména o přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací nebo zavírací doby předškolních zařízení, družiny); přiměřené posunutí přestávek v práci (v rámci právní úpravy o povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům přestávky v práci); rozdělení směny nebo naopak sloučení dělené směny, rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu; ujednání, na jehož základě bude zaměstnanec pracovat různý počet hodin v jednotlivých dnech (např. z důvodů otevírací a zavírací doby předškolního zařízení, družiny nebo z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.) (Jakubka, 2011).

### **3.1.2.3 Konto pracovní doby**

Konto pracovní doby je možné využít u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost. Mzda je zaměstnancům v takovém případě vyplácena každý měsíc stejně, pracovní doba je upravována podle aktuální potřeby zaměstnavatele. V některých obdobích roku se pak pracuje více a v jiných obdobích méně, v konečném součtu však počet odpracovaných hodin zůstane zachován. Zákoník práce stanovuje základní pravidla pro tento způsob rozvržení pracovní doby. Možnost využití konta pracovní doby musí být obsažena v kolektivní

smlouvě, nebo stanovena vnitřním předpisem. Zaměstnavatel je při jeho využití povinen vést účet pracovní doby zaměstnance, na kterém se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny (včetně začátku a konce směny), skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a týdnech a rozdíl mezi stanovenou a skutečně odpracovanou týdenní pracovní dobou. (Zákoník práce, č.262/2006 Sb.)

#### **3.1.2.4 Sdílené pracovní místo**

Je takové uspořádání pracovních činností, kdy je jeden pracovní úvazek rozdělen mezi dva pracovníky/pracovnice, kteří/které si rozdělují práci mezi sebou a dělí se také o pracovní výhody podle počtu odpracovaných hodin. Tento způsob práce není ošetřen zákonem a závisí čistě na dohodě mezi zaměstnavatelem a pracovníky/pracovnicemi a také na dohodě a spolupráci mezi pracovníky/pracovnicemi samotnými. Může mít podobu **děleného pracovního dne** (4+4, 6+2 hodiny), **děleného pracovního týdne** (2 a 3 dny v týdnu) nebo **střídání po týdnech** (týden práce, týden volna). Výhodou tohoto uspořádání je čas pro rodinu ve větších celcích, možnost vzájemného zastoupení, tvořivá spolupráce i snížení fluktuace a absencí. Nevýhodou je spoluzodpovědnost za vykonanou práci, riziko nerovnoměrného výkonu, náročnost na komunikaci a plánování. Na počátku je proto nutné velmi dobře a jednoznačně sjednat podmínky sdílení (Oujezdská, 2009).

### **3.2 Varianty flexibilního zaměstnání podle místa výkonu práce - distanční formy práce**

§ 317 Zákoníku práce upravuje podmínky pro zaměstnance/zaměstnankyně, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něho vykonávají stanovenou práci a to v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích. Z toho vyplývá, že při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy a nenáleží jim ani příplatek za práci přesčas nebo svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

Pro distanční způsoby zaměstnávání je v první řadě důležitá pracovní sebekázeň, kvalitní komunikace se zaměstnavatelem a důsledné oddělení osobního a pracovního života.

Rozlišujeme dvě formy distanční práce teleworking (práce na dálku, práce on-line) a homeworking (práce doma). Teleworking je takový způsob organizace práce, kdy zaměstnanec/zaměstnankyně nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a výměna pokynů a výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačních kontaktů. Pracovník může být připojen přímo na internet své firmy, nebo jen odesílá výsledky své práce e-mailem. Výhodou pro zaměstnance je úspora času a nákladů, a jestliže není potřeba za prací cestovat i vlastní rozložení pracovní doby. Pro zaměstnavatele pak úspora nákladů na pracovní místo (např. kancelář a její vybavení) a kontakt se zaměstnancem mimo pracoviště. Nevýhodou je opět vysoká potřeba pracovní sebekázně, vyšší nároky na organizaci práce, menší nebo minimální kontakt se spolupracovníky a nároky na zabezpečení telekomunikačních sítí (Oujezdská, 2009)

O homeworkingu (práci doma) hovoříme, jestliže zaměstnanec/zaměstnankyně pracuje na jiném trvalém místě mimo pracoviště zaměstnavatele. Může také pracovat na počítači, ale výsledky práce doručuje zaměstnavateli jiným způsobem. Další možností je práce manuálního typu. Výhodou homeworkingu je stejně jako u teleworkingu úspora času a nákladů za přepravu na pracoviště, vlastní rozložení pracovní doby, které umožňuje práci potřebám rodiny. Představuje ale zároveň rizika v podobě dalších nákladů pro zaměstnanec/zaměstnankyni při zajištění podmínek k práci, nepravidelného zdroje příjmů, vysoké potřeby pracovní sebekázně, malého kontaktu se spoluzaměstnanci, omezený nebo nulový přístup k zaměstnaneckým výhodám. V krajním případě může být tato forma zaměstnání zneužívána zaměstnavateli v podobě velmi nízké mzdy, nedostatečné pracovněprávní ochrany a celkové nejistoty v trvání pracovního vztahu (Šindlerová, 2006).

U obou výše zmiňovaných způsobů zaměstnání je dobré v rodině stanovit pravidla pro sebe i pro ostatní. Je třeba stanovit dobu práce a odpočinku, dále co je možné zvládat vedle této práce a také je vhodné upozornit na skutečnost, že pracujete doma své blízké okolí (širší rodinu i přátele), aby byla eliminována nutnost častého přerušování práce například z důvodu neočekávané návštěvy (Marksová-Tominová, 2009).

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

Tento způsob práce nepatří mezi flexibilní pracovní režimy, neboť nejde o práci v klasickém pracovním režimu, nicméně osoba konající práci na základě některé z dohod o pracích ko-

naných mimo pracovní poměr má postavení zaměstnance. V těchto dohodách nerozvrhuje zaměstnavatel zaměstnanci/zaměstnankyni pracovní dobu. O práci mimo pracovní poměr hovoříme v případě dohody o provedení práce, která je omezena rozsahem maximálně 150 hodin za rok pro jednoho zaměstnavatele a dohody o pracovní činnosti, která je vymezena maximálním rozsahem do poloviny týdenní pracovní doby. V dohodě musí být uvedena sjednaná práce, rozsah pracovní doby a doba trvání dohody. (Zákoník práce č. 262/2006 Sb.)

K výhodám dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce patří možnost přizpůsobit plánování potřebám rodiny i například využití této formy zaměstnání jako přivýdělku během rodičovské dovolené. V době, kdy některý z rodičů trvale pečuje o děti, umožňuje rozvíjet a posilovat pracovní návyky a představují také vhodný přechod k trvalému zaměstnání, nepřinášejí však ani trvalý příjem, ani stabilní zaměstnání.

## **4 ZÁKONNÉ ÚPRAVY PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAMĚSTNANKYŇ - MATEK A ZAMĚSTNANCŮ PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ A O JINÉ FYZICKÉ OSOBY**

Většina požadavků vůči zaměstnavatelům ve vztahu k rodičům a osobám pečujícím o jiné fyzické osoby v rodině je zakotveno v zákoníku práce, některá další ustanovení pak najdeme v občanském zákoníku a v zákoně o nemocenském pojištění a dalších souvisejících předpisech.<sup>3</sup>

Při zařazování zaměstnanců a zaměstnankyň do směn je zaměstnavatel povinen přihlížet také k potřebám rodičů pečujících o děti. Pokud se jedná o osobu pečující o dítě mladší 15 let, těhotnou ženu, nebo o zaměstnance, který prokazatelně převážně sám/sama dlouhodobě a soustavně pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni středně těžké až úplné závislosti a požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Forma takové žádosti není zákonem stanovena, ale za nejvhodnější je považována písemná žádost. Na tuto úpravu pracovní doby mají nárok oba rodiče. Pokud jde o těhotnou ženu, osobu pečující o děti do 8 let, osobu osamělou pečující o dítě do 15 let, nebo o zaměstnance, který prokazatelně převážně sám/sama dlouhodobě soustavně pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni středně těžké až úplné závislosti, nesmí být vyslán/vysílána na pracovní cestu mimo obvod svého bydliště nebo pracoviště bez svého souhlasu. Totéž platí o přeložení takového zaměstnance/zaměstnankyňe. Rodiče dětí do jednoho roku mohou vykonávat práci přesčas pouze na základě vzájemné dohody mezi zaměstnancem/zaměstnankyňí a zaměstnavatelem (Jakubka, 2011).

---

<sup>3</sup> Zákony č. 262/2006 Sb., č. 40/1964 Sb., č. 187/2006 Sb.

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci



Zaměstnankyně nesmějí vykonávat práce, které ohrožují jejich mateřství. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí vykonávat práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Práce a pracoviště, kterých se toto nařízení týká, stanovuje vyhláškou Ministerstvo zdravotnictví. Pokud zaměstnankyně takovou práci vykonává, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na jinou práci a zachovat při tom její dosavadní výdělek. Pokud těhotná zaměstnankyně, která pracuje v noci, požádá o převedení na denní práci, zaměstnavatel je povinen jí vyhovět. Zaměstnavatel je také povinen poskytnout v případě potřeby zaměstnankyni přestávky ke kojení.<sup>4</sup> Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Zákoník práce č. 262/2006 Sb.).

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď v tzv. ochranné době, tedy tehdy, jestliže je těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, ani zaměstnankyni nebo zaměstnanci, čerpá-li rodičovskou dovolenou. Je také po skončení mateřské dovolené povinen zařadit zaměstnankyni na její původní pracoviště a práci. Není-li to možné, protože pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. V případě, že zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, musí ji zaměstnavatel po návratu zařadit na místo odpovídající pracovní smlouvě (Jakubka, 2011).

---

<sup>4</sup> Pokud matka pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně, má nárok na dvě půlhodinové přestávky na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku a v dalších třech měsících na jednu půlhodinovou přestávku za směnu. Pracuje-li žena po kratší pracovní dobu (avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby) přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku věku. (Spoustová, Králíková-Lužaiac, Fialová, 2008)

## 5 SLUŽBY A DALŠÍ MOŽNOSTI PÉČE O DĚTI

Jestliže se rodič chce nebo musí vrátit do zaměstnání a potřebuje pohlídat své dítě, může podle věku dítěte a jeho sociální zralosti využít teoreticky několika možností: jesle zřízené obcemi, soukromé jesle, mateřské školy fungující v režimu školského zákona, mateřské školy fungující v režimu živnostenského zákona, hlídání dětí v rodině, hlídání dětí v neziskových organizacích poskytujících tuto službu, miniškoly, služby chůvy. V praxi je tato volba závislá především na dosažitelnosti (ve smyslu existence takové služby), dostupnosti (v některém z blízkých zařízení bude volné místo) a finanční podmínky (jestli poplatky odpovídají hodnotě poskytnuté služby a přínosu pro rodinu). V případě, že je dostupných více možností, rozhoduje dále také kvalita nabízené péče (Kuchařová, 2009).

### 5.1 Děti předškolního věku

Jak uvádí Hašková (2008) po roce 1989 došlo v České republice k významnému poklesu v počtu zařízení denní péče o předškolní děti. Tento pokles se projevil zejména v případě jeslí, který se dramaticky poklesl, čímž se snížil také podíl dětí mladších tří let v zařízeních denní péče o předškolní děti a naše republika se zařadila mezi země s nejnižším zajištěním institucionální péče o děti.

#### 5.1.1 Jesle

Jesle, tak jak je znají právní předpisy, mohou být zřizovány pouze obcemi, městy a městskými částmi a to jako jejich příspěvková organizace nebo organizační složka. Obce nemají povinnost jesle zřizovat, záleží na zvážení místních potřeb a možností. Jesle spadají pod Ministerstvo zdravotnictví a jsou považovány za zdravotnická zařízení. Tímto faktem jsou také stanoveny požadavky na kvalifikaci zaměstnanců (o děti mohou pečovat pouze kvalifikované sestry) a hygienické standardy provozu. Řada psychologů se domnívá, že tato forma péče o malé děti není vhodná. Systematický výzkum, který by toto tvrzení jednoznačně potvrdil nebo vyvrátil, však u nás doposud proveden nebyl (Kolářová, 2007).

Ke zřízení soukromých "jeslí" je třeba získat živnostenské oprávnění k živnosti Péče o dítě do tří let věku v denním režimu. Jedná se o vázanou živnost, což znamená, že k provozování této živnosti je potřeba mít stanovenou odbornou způsobilost (všeobecná sestra, zdravotnický asistent, ošetřovatel, porodní asistentka, záchranář, sociální pracovník, pracovník

v sociálních službách). V případě právnické osoby prokazuje způsobilost odpovědný zástupce, zřizovatel je povinen zajistit, že o děti budou pečovat pouze osoby, které budou mít požadovanou odbornou způsobilost (Horzinková, 2008).

Dnešní jesle bývají kvalitně a hezky zařízeny a děti jsou v menších skupinkách. Je dobré, pokud si dítě může na pobyt v jeslích zvykat postupně. Může se však stát, že i přesto bude dítě pobyt v jeslích vytrvale odmítat, nebo bude často nemocné. Pokud rodiče uvažují o využití jeslí, je dobré si zařízení nejdříve prohlédnout, zjistit si, jaký je denní program, strava a jak se personál k dětem chová. (Marksová -Tominová, 2009).

Jak už bylo zmíněno, v současnosti je u nás dostupnost jeslí výrazně omezena a koncentruje se spíše do velkých měst. Většina obcí, které jesle nezřizují (70%) uvádí jako důvod nezáměr o tuto službu, nebo nedostatečný počet dětí daného věku v obci. Problém však tkví spíše v územním rozložení nabídky a poptávky. Děti mohou nastoupit do jeslí zpravidla ve věku 6 měsíců, nejčastější věkovou skupinou dětí navštěvujících jesle jsou děti dvou až tříleté. Převážná část rodičů využívá této služby nepravidelně, většinou na pět dní v měsíci, protože pravidelná denní návštěva jeslí je spojena se ztrátou rodičovského příspěvku. Jesle také ve srovnání se školkou znamenají pro rodinu větší finanční zatížení. Proces přijímání dětí do jeslí se odvíjí od aktuální naplněnosti zařízení, která se během roku mění. Otevírací doba v průměru dosahuje 10 hodin denně, přičemž děti pobývají v jeslích obvykle 7 i více hodin.

V obcích (městech), kde jsou služby jeslí dostupné, bývají k dispozici i další formy pomoci rodičům nejmenších dětí. Naopak tam, kde rodiče nemají možnost dávat děti do jeslí, se jim nenabízí ani obdobná péče zajištěná jiným způsobem. Formou vhodného řešení vztahu mezi plošně dostupnými službami péče o děti a jejich ekonomickou efektivností (ale nejen ekonomickou) by se mohla stát kombinovaná zařízení jeslí a mateřských škol. Pro tuto variantu se vyslovují někteří představitelé obcí i odborníci (Kuchařová, 2009).

### 5.1.2 Mateřské školy

Mateřskými školami jsou vybaveny téměř dvě třetiny obcí, zbylá třetina zajišťuje péči jiným způsobem. Reálná dostupnost mateřských škol je pro všechny zájemce pouze v 58% obcí. V 91% obcí je pokryta alespoň u většiny zájemců. Dostupnost služby je poměrně diferencovaná. V obcích nad 50 000 obyvatel výrazně častěji nepřijmou všechny děti, které se k docházce hlásí. Pokud rodiče potřebují nebo chtějí umístit do mateřské školy dítě mladší tří let, nebo chtějí, aby dítě navštěvovalo mateřskou školu v jiném režimu, než je celodenní pobyt,

nesetkají se vždy s pochopením.<sup>5</sup> Výše poplatků za pobyt v MŠ se v jednotlivých obcích liší. V některých obcích do 500 obyvatel rodiče za docházku dětí do MŠ neplatí vůbec. Zavedení plošného bezplatného vzdělávání v mateřské škole pro „předškoláky“ nepřineslo žádný zásadní efekt, spíše zkomplikovalo financování v MŠ (Kuchařová, 2009).

Podle současné platné legislativy je možno mateřskou školu zřídit podle živnostenského nebo školského zákona. Pokud je školka zřízena podle školského zákona, je nutné ji zapsat do školského rejstříku a dodržovat didaktické a metodologické pokyny ministerstva školství a zároveň se poddat kontrolám České školní inspekce. Výhodou je, že školky zřízené podle školského zákona mají nárok na dotace ze státního rozpočtu. Při zřízení školky podle živnostenského zákona je třeba mít živnostenské oprávnění pro volnou živnost Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti. Pro získání tohoto živnostenského oprávnění není třeba splnit žádné odborné předpoklady a není třeba dodržovat ani povinnosti vyplývající ze školského zákona (Horzinková, Urban, 2008).

---

<sup>5</sup>Tam, kde je větší převis poptávky nad nabídkou - ve větších městech - je značně omezená dostupnost mateřských škol pro děti, jejichž rodiče pobírají rodičovský příspěvek. Děti na 5 dní v měsíci vůbec nepřijímá v průměru čtvrtina, děti na 4 hodiny denně desetina mateřských škol. Ve velkých městech jsou tyto podíly podstatně vyšší, děti na 5 dní nepřijímá téměř polovina MŠ, v případě 4 hodinové docházky je to téměř třetina zařízení. Pracovníci mateřských škol většinou nesouhlasí, aby se snížila věková hranice pro přijímání dětí do MŠ ze tří na dva roky. Každá třetí mateřská škola děti mladší tří let vůbec nepřijímá. V ostatních je oficiálně přijímají, reálně ale mohou tyto děti (ve 40 % případů) nastoupit až v okamžiku, kdy dosáhnou 3 let. Hlavní důvod je, že až na individuální případy děti mladší tří let vyžadují náročnější péči.“ (Kuchařová et al., 2009)

### 5.1.3 Prarodiče

Možnost využít pomoci prarodičů má pro rodinu zejména s mladšími dětmi velkou výhodu. Ovšem vzhledem ke skutečnosti, že se postupně zvedá věková hranice odchodu do důchodu a zároveň se posouvá narození prvního dítěte do vyššího věku a zvyšuje se také potřeba stěhování se za prací, lze předpokládat, že rodin, které mohou tuto pomoc využít, bude spíše ubývat. Péče prarodičů má pro děti i pro jejich rodiče mnoho výhod. Dítě je ve známém, nebo přímo domácím prostředí. Osoby, které o něj pečují, dobře zná, má s nimi vytvořeny často silné citové vazby (Nešporová, 2009)

Pomoc prarodičů je bezplatná a odpadají rizika plynoucí z přítomnosti cizí osoby. Přesto má také svá úskalí. Prarodiče mohou mít výrazně jiný názor na výchovu dítěte, na způsob jakým ho rodiče oblékají, na stravu dítěte. Pokud rodiče mají nějaké zásadní požadavky, na kterých trvají, je vhodné je jasně formulovat. Nevýhody však neplatí jen pro rodiče, ale také pro druhou stranu. Může se stát, že rodiče přestanou respektovat fakt, že pomoc prarodičů je jejich dobrovolným a svobodným rozhodnutím a začnou ji zneužívat.

---

### 5.1.4 Chůva

Využití služeb chůvy je u nás zatím velmi málo rozšířený způsob hlídání dětí. Jedná se o poměrně drahou záležitost a lidé neradi pouštějí do svých domovů cizí osoby. Při hledání chůvy se rodina může buď obrátit na některou z agentur, nebo si může podat vlastní inzerát. V menších městech také chůvy nabízejí své služby klientům přímo a to zejména na základě osobního doporučení. Tento typ služby je využíván především pro péči o děti mladší tří let, pro které je většinou nedostupný jiný druh péče. Rozsah služeb se liší podle individuálních potřeb klientů (Nešporová, 2009).

Protože jde o placenou službu, může si rodič jasně definovat podmínky péče. Při výběru chůvy však musí být rodiče velmi obezřetní. Je vhodné si vyžádat doporučení od předchozích klientů a doporučení si také ověřit.

Příležitostné krátkodobé hlídání dětí, tzv. "baby-sitting" lze provozovat v rámci živnosti Poskytování služeb pro rodinu a domácnost. Jde o volnou živnost podle živnostenského zákona. K provozování této živnosti není vyžadována odborná ani jiná způsobilost, stačí splnit všeobecné podmínky (osoba starší 18 let, bezúhonnost). Další možností je živnostenské oprávnění v oblasti Péče o dítě v denním režimu. Jedná se o individuální výchovnou péči

o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřenou na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně-hygienických návyků přiměřených věku dítěte. V tomto případě se ale jedná o činnost vázanou, a proto jednou ze základních podmínek k jejímu provozování je požadované dosažené vzdělání (vysokoškolské vzdělání v oblasti ošetrovatelství, vyšší odborné vzdělání ve studijním oboru dětská sestra nebo všeobecná sestra se specializací na pediatrii, úplné střední odborné vzdělání ve studijním oboru dětská sestra nebo všeobecná sestra se specializací na pediatrii). Je vhodné o poskytování služby sepsat smlouvu, která by měla obsahovat identifikaci stran; identifikaci dítěte, které bude hlídáno; kde a v jakém čase bude dítě hlídáno; popis, jak se má chuva k dítěti chovat, popř. zákazy některých činností a vyšší odměny za hlídání (Horzinková, 2009).

#### **5.1.5 Služby pro rodiče s dětmi v neziskovém sektoru**

Služby pro děti a jejich rodiče v neziskových organizacích představují specifickou kategorii. Společným znakem těchto služeb je, že je nezisková organizace nesmí provozovat za účelem zisku. Neziskové organizace mohou za poskytované služby vybírat poplatky, příjem z poplatků ale musí být použit na náklady spojené se zajištěním služby, například na platby energií, nájem, mzdy zaměstnanců, obnovu vybavení. Pokud příjem z poskytovaných služeb převyšuje náklady na služby a vytvoří se tak zisk, musí být použit na cíle dané posláním organizace.

Rodinná a mateřská centra jsou specifické organizace, ve kterých se sdružují rodiče s malými dětmi. Pro rodiče jsou organizovány kurzy, besedy, kreativní činnosti, činnosti společně s dětmi. Smyslem těchto organizací je zejména snižování sociální izolace rodičů s malými dětmi, poskytování prostoru a zázemí pro vzájemnou výpomoc i získávání nových informací a dovedností. Zajišťování hlídání dětí je spíše doplňkovou činností. Nejčastěji se objevují tři základní formy: neformální vzájemná výpomoc mezi rodiči, zajištění hlídání dětí při aktivitě v centru a pravidelná služba nabízená rodinným nebo mateřským centrem. Poslední zmiňovaná forma je většinou označována jako „školička“, má strukturovaný program v rozsahu zhruba tří hodin a je placená. Dětem není v rámci služby zajišťována strava ani odpolední spánek. Smyslem těchto aktivit není nahrazovat mateřskou školu, ale spíše pomoci se socializací dítěte před nástupem do ní. Zásadní překážkou, která brání poskytování této služby v mateřských a rodinných centrech ve větším měřítku je současná legislativa,

zejména pokud jde o hygienické předpisy, nároky na prostor a personál, zvláště při hlídání dětí do tří let (Nešporová, 2009).

### 5.1.6 Miniškolky

Miniškolka je službou péče o děti, která není provozována za účelem dosažení zisku. Na jednom místě je možné zřídit více miniškolek. V jednom okamžiku může být pečováno nejvýše o 4 děti od 6 měsíců do 7 let a to včetně vlastního dítěte/děti pečovatele/ky ve věku do 7 let věku. Zařízení poskytuje individuální výchovnou péči o svěřené děti zaměřenou na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních a výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Důraz je kladen na bezpečnost a zdraví dětí, dostatečný pobyt na čerstvém vzduchu, spánek v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygienu, včetně poskytování první pomoci. Svým uspořádáním se péče co nejvíce přibližuje životu dítěte v rodině, ale není jeho náhradou. Miniškolku mohou zřizovat fyzické nebo právnické osoby (zaměstnavatelé) pro děti svých zaměstnanců, občanská sdružení, církevní právnické osoby, obecně prospěšné společnosti, dále kraje a obce. Cílem služby je vytvořit rodičům podmínky pro snadnější sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím rozšíření nabídky péče o děti předškolního věku, přičemž je předpokládáno, že služba bude využita zejména pro děti od 1 do 3 nebo 4 let. Péči o děti poskytuje pečovatel/ka na základě pracovního poměru. Pečovatelem/kou se může stát osoba, která je zletilá, zdravotně způsobilá, bezúhonná a má odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecné zdravotní sestry, zdravotnického asistenta, ošetřovatele, porodní asistentky, záchranáře, všeobecného sanitáře nebo odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách, nebo učitele/ky mateřské školy. Náklady na zařízení a provoz hradí zřizovatel z vlastních zdrojů. Rodiče přispívají na úhradu těchto nákladů dle dohody se zřizovatelem. Zřizovatel se také může za účelem zřízení a provozování miniškolky sdružit s jiným zřizovatelem (Nečas, 2008).

### 5.1.7 Firemní zařízení

Jejich rozšíření je u nás teprve na začátku. Může mít podobu firemní školky, jeslí nebo hlídacího koutku. Výhodné je, že dítě chodí s rodičem z práce i do práce, dítě je možné průběžně kontrolovat, nebo s ním chodit společně například na oběd. Přesto je pravděpodobné, že i přes daňové úlevy budou mít firemní školky či jesle jen bohaté a velké firmy. Když dítě

zjistí, že je rodič celý den poblíž, může se dožadovat jeho přítomnosti v době, kdy musí pracovat (Nešporová, 2009).

### **5.1.8 Vzájemná rodičovská výpomoc**

Návrh tohoto opatření vychází z praxe, že služba se dlouho odehrávala na neformální úrovni. Podstatou je, že rodič, který pečuje o své dítě/děti do 7 let, může zároveň poskytnout péči dalšímu dítěti/dětem do věku 7 let a to pravidelně a za limitovanou úplatu, přičemž tato úplata je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob. Poskytovatel může mít v současné péči nejvýše 4 děti (včetně vlastních). Důležitým aspektem je, že tato činnost bude provozována mimo režim zákona o živnostenském podnikání, pouze na základě evidence (Nečas, 2008)

Výhodou této služby může být domácí prostředí, dítě se cítí jako na návštěvě, je v kontaktu s vrstevníky. Ovšem podobně jako v případě chůvy by rodiče svěřovali dítě cizí osobě, navíc je třeba dát dítěti jídlo z domova. Denní matka by také na skupinu dětí byla zcela sama.

## **5.2 Děti mladšího školního věku**

### **5.2.1 Prarodiče a další rodinní příslušníci**

Samozřejmě také při zajištění péče o děti v mladším školním věku lze využít pomoci prarodičů. Výhody i nevýhody tohoto řešení jsou obdobné, jako u předškolních dětí. Dítě se stále pohybuje v okruhu známých osob, ve známém nebo domácím prostředí. Problémem se mohou stát rozdílné názory rodičů a prarodičů na výchovné vedení dítěte, využití jeho volného času, stravování. Opět je důležité dohodnout se na základních pravidlech fungování této pomoci. V neposlední řadě se do péče o mladší školní děti (např. doprovod do mimoškolních aktivit) mohou zapojit starší sourozenci, další rodinní příslušníci či přátelé. Někteří rodiče řeší např. dopravu či doprovod na volnočasové aktivity vzájemnou výpomocí (jeden rodič doprovodí nebo vyzvedne více dětí, rodiče se v doprovázení střídají apod.).



### 5.2.2 Školní družina

Školní družina je zařízení pro výchovu mimo vyučování. Jejím základním úkolem je zajišťovat péči v době, kdy se dětem nemohou věnovat rodiče. Může být také důležitým výchovným partnerem rodiny a školy. Svou činností mohou školní družiny významně přispívat při prevenci sociálně patologických jevů a rozvoji důležitých osobních a sociálních kompetencí u dětí. Téměř všechny obce, které jsou zřizovatelem základní školy, v ní také zřizují školní družinu. Tato zařízení navštěvuje zhruba polovina žáků příslušných ročníků základních škol. Družiny bývají přednostně naplňovány žáky z nejnižších tříd, dále se v případě nutnosti zvyšují děti výdělečně činných rodičů a děti z neúplných a sociálně slabých rodin. Družiny bývají otevřeny v souladu s přáním rodičů a to jak ráno před vyučováním, tak odpoledne. Zpravidla to je nejpozději od 7 hodin, do 16 hodin. Většina družin nabízí své služby pouze během školního roku, v některých ojedinělých případech také například v době jarních nebo letních prázdnin, ale pouze po omezenou dobu (jednodenní výlety, exkurze, sportovní aktivity, letní tábory). Finanční poplatky za služby družiny jsou velmi nízké, v nejmenších obcích nejsou poplatky vybírány vůbec, což je výhodné pro rodinu, pro družinu to však znamená značné omezení možností práce s dětmi (Kuchařová, 2009).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## **6 POPIS VÝZKUMNÉHO PROJEKTU**

### **6.1 Výzkumný problém**

Výzkumným problémem je zjistit, jaké mají rodiny vnitřní a vnější podmínky k tomu, aby úspěšně dokázali skloubit péči o děti, domácnost a zaměstnání, a jak rodiče konkrétně jednají při plnění všech požadavků, které jsou při tom na rodinu kladeny.

### **6.2 Cíl výzkumného projektu**

Cílem výzkumu je zjistit, jaké používají rodiny postupy při zvládnutí koordinace mezi zaměstnáním a péčí o rodinu a které vnější a vnitřní podmínky jim k tomu pomáhají.

### **6.3 Výzkumné otázky**

#### **Hlavní výzkumná otázka:**

Jaké strategie používají rodiny s dětmi do 15 let při zvládnutí koordinace mezi rodinným a pracovním životem a které vnější a vnitřní podmínky k tomu využívají?

#### **Vedlejší výzkumné otázky:**

#### **1. Jaké jsou vnitřní podmínky rodiny?**

- a) Mají rodiče možnost o pomoc při péči o děti požádat prarodiče?
- b) Zapojují se do péče o děti a domácnost oba rodiče?
- c) Zapojují se do péče o mladší děti starší sourozenci?
- d) Jsou u některých dětí specifické požadavky na péči?

#### **2. Jaké jsou vnější podmínky rodiny?**

##### **2.1. Jaké mají rodiče podmínky v zaměstnání?**

- a) Na jaký úvazek rodiče pracují, jakou mají pracovní dobu?
- b) Mohou rodiče opustit pracoviště v případě naléhavé rodinné situace?

## 2.2. Jaké mají děti podmínky v přístupu ke vzdělání a volnočasovým aktivitám?

- a) V jaké vzdálenosti od bydliště je škola/ mateřská škola, kterou děti navštěvují a jak se děti do školy/mateřské školy dopravují?
- b) Jak se děti dopravují do mimoškolních aktivit?
- c) Jak se děti dopravují z mateřské školy, školy, družiny, mimoškolních aktivit?
- d) Mohou děti navštěvovat školní družinu?
- e) Mohou děti navštěvovat školní klub, kroužky ve škole a využívají této možnosti?
- f) Je výběr volnočasových aktivit dětí něčím podmíněn?
- g) Mají děti se specifickými potřebami zajištěnu ve škole dostatečnou péči?

## 6.4 Použité metody

Pro výzkumnou část jsme se rozhodli s ohledem na cíl výzkumu, kterým je zjišťování konkrétních postupů jednotlivých rodin při kombinaci práce a péče o rodinu, použít kvalitativní výzkum, který umožňuje, jak definuje Švaříček, Šed'ová (2007) „...rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“ Pro získání potřebných dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor. Jeho výhodou je, že definujeme jádro, tedy témata, která je nutno probrat a při realizaci jednotlivých rozhovorů dochází k drobným rozdílům ve stylu a znění kladených otázek a může se měnit také jejich pořadí (Miovský, 2010).

## 6.5 Fáze výzkumného projektu

V první fázi byly připraveny okruhy pro polostrukturované rozhovory. Otázky v rozhovorech byly zacíleny na zjištění struktury rodiny, bytové podmínky; v jakém dosahu od místa bydliště se nachází pracoviště rodičů, jaký je charakter jejich práce, jak se rodiče do zaměstnání dopravují; v jakém dosahu od místa bydliště se nachází školka nebo škola, kterou dítě/děti navštěvuje/navštěvují a jak se děti do zařízení dopravují, jaké jsou možnosti péče o děti mimo rodinu a které využívá; volný čas dětí; způsob řešení mimořádných situací; spolupráce obou partnerů při zajištění péče o děti a domácnost.

Ve druhé fázi byly rozhovory realizovány a nahrány na diktafon. Tento způsob byl zvolen proto, že zvukový záznam je autentický a nestranný (Miovský, 2010). Následně byl proveden doslovný přepis rozhovorů do písemné podoby.

Třetí fáze zahrnovala zpracování rozhovorů do tematických celků podle jednotlivých výzkumných otázek a to tak, že ke každému tématu bylo přiřazeno barevné označení a následně byly těmito barvami označovány příslušné části rozhovoru (Miovský, 2010). Odpovědi na vedlejší výzkumné otázky byly shrnuty do celků, některá data byla kvantifikována a zpracována do grafů.

Čtvrtá část zahrnovala zpracování poznatků do odpovědi na hlavní výzkumnou otázku a to ve formě popisu konkrétních strategií jednotlivých rodin. Zároveň bylo možno vysledovat některé společné kategorie, které byly zpracovány do pojmových map.

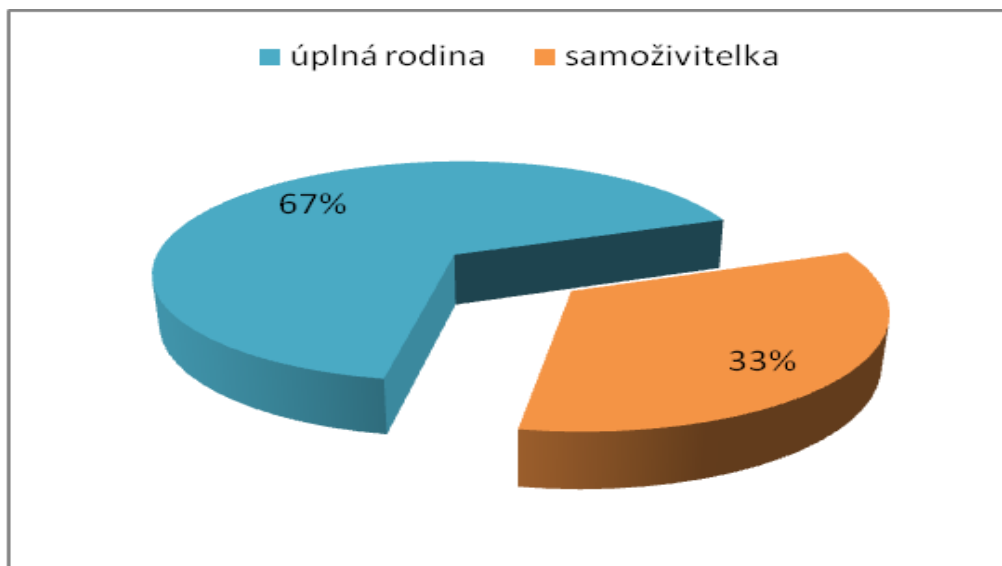
## 6.6 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek tvoří šest rodin, přičemž všechny rozhovory byly uskutečněny s matkami. Dvě z oslovených matek jsou samoživitelky. Všechny rodiny žijí ve stejném městě. Jedná se o okresní město s katastrální výměrou 51, 61 km<sup>2</sup> a necelými 28 000 obyvatel, každá rodina však žije v jiné části. Ve městě je 7 základních a 11 mateřských škol, základní umělecká škola, středisko volného času a řada neziskových organizací, které nabízejí volnočasové aktivity pro děti a mládež. V tabulce č. 2 jsou uvedeny základní informace o jednotlivých rodinách. Rodiny byly náhodně označeny R1 – R6.

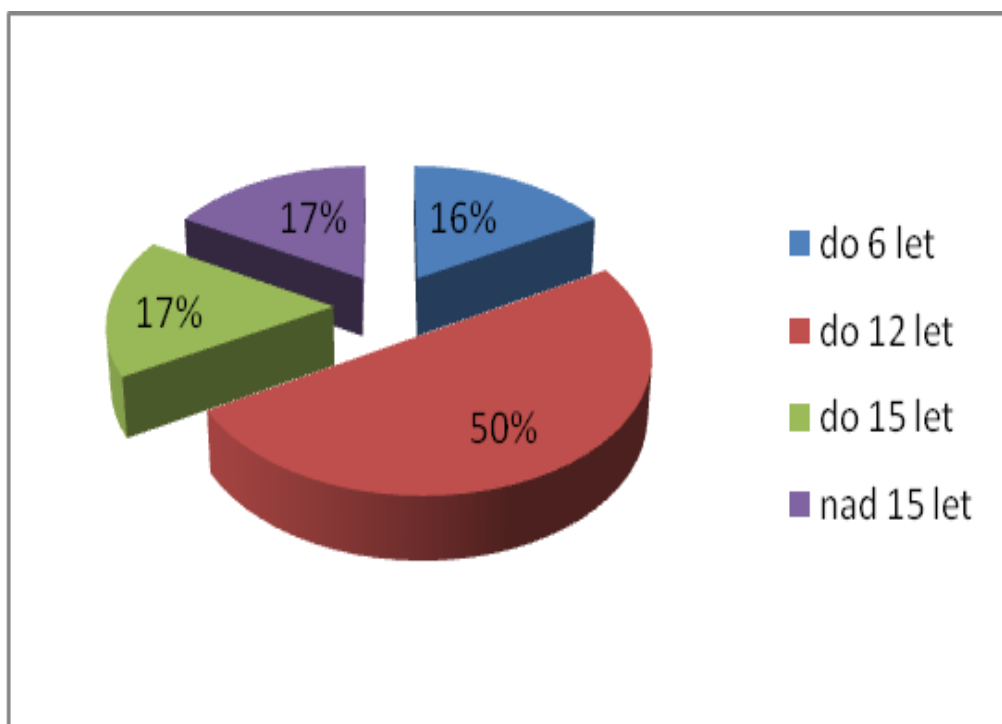
Tabulka č. 2 Složení výzkumného vzorku

	MATKA			OTEC			Počet dětí/ do 15 let
	věk	vzdělání	zaměstnána	věk	vzdělání	zaměstnán	
<b>R1</b>	34	vyučena s mat.	ano	40	vyučen	ano	2/2
<b>R2</b>	44	vysokoškolské	ano		nežije s rodinou		4/2
<b>R3</b>	35	středoškolské	ano	40	vysokoškolské	OSVČ	2/2
<b>R4</b>	35	vyučena	ano	39	vysokoškolské	ano	1/1
<b>R5</b>	35	středoškolské	ano		nežije s rodinou		1/1
<b>R6</b>	32	střední odb.	ano	34	středoškolské	ano	2/2

Graf č. 1 Podíl samoživitelek



Graf č. 2 Věkové rozložení dětí



## 7 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO PROJEKTU

### 7.1 Shrnutí odpovědí na vedlejší výzkumné otázky

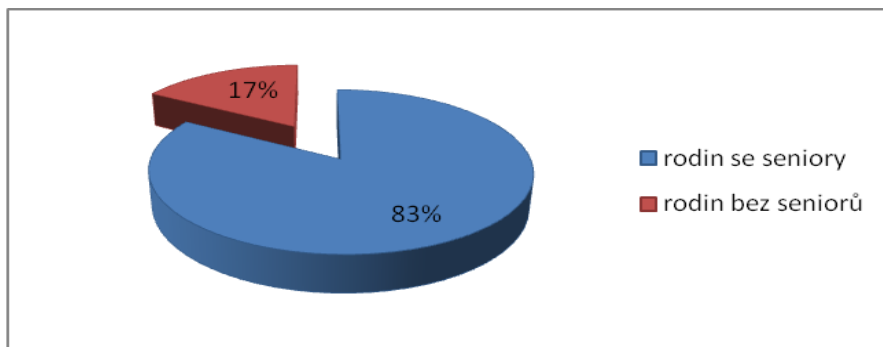
#### 1. Jaké jsou vnitřní podmínky rodiny?

##### a) Mají rodiče možnost o pomoc při péči o děti požádat prarodiče?

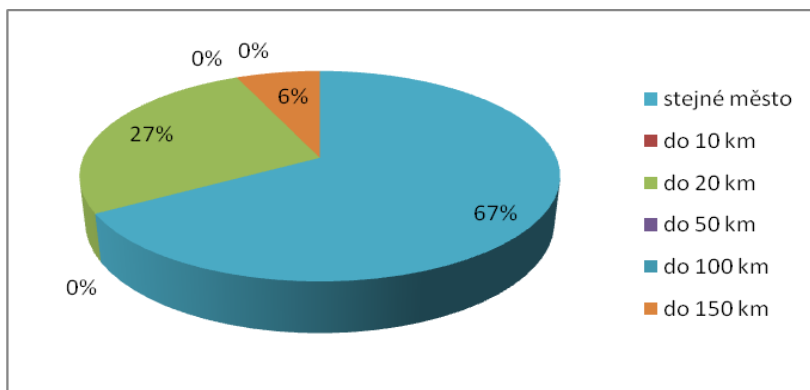
Většina rodin má možnost o pomoc požádat své rodiče. Pouze matka z rodiny R2, která je zároveň samoživitelka, už rodiče nemá a nežijí ani rodiče bývalého manžela. Rodiny R1, R3, R4 a R6 mají prarodiče bydlící ve stejném městě, nebo do vzdálenosti 12 km od místa bydliště. Matka z rodiny R5, která je také s dítětem sama má už pouze maminku, která bydlí v obci vzdálené 140 km. Je ale ochotná opakovaně přijíždět vždy na několik dní a pomáhat se zajištěním péče o domácnost a o syna. Rodiče bývalého manžela žijí ve stejném městě a matce pomáhají.

Ze získaných údajů bylo možné některé skutečnosti kvantifikovat a převést do grafů:

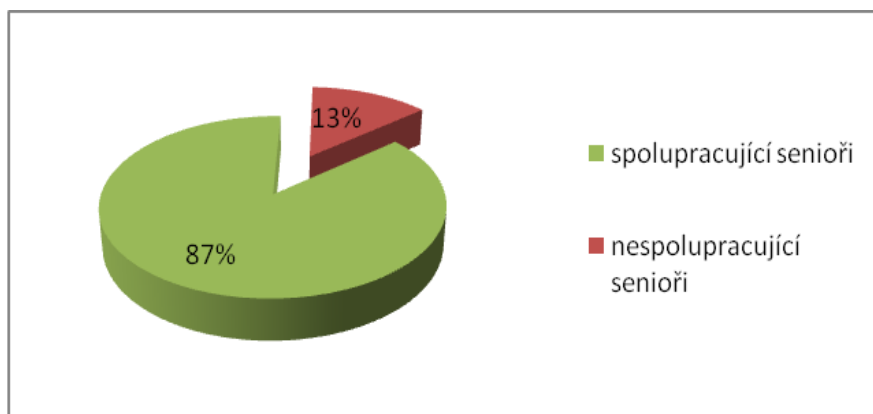
**Graf č.3 Podíl rodin s žijícími seniory**



**Graf č. 4 Vdálčnost místa bydliště prarodičů od místa bydliště rodiny**



Graf č. 5 Podíl spolupracujících seniorů

**b) Zapojují se do péče o děti a domácnost oba rodiče/partneři?**

Vzhledem ke skutečnosti, že v rodinách R2 a R5 jsou matky samoživitelky, spočívá veškerá péče o děti a domácnost téměř výhradně na nich. Matka z rodiny R2 výslovně uvádí: „všechny věci, které se týkají chodu domácnosti, zabezpečení dětí, v podstatě zůstává převážně na mě. A otec dětí se do těchto technických záležitostí převážně nezapojuje.“ Ani otec z rodiny R5 nevyvíjí cílené aktivity k tomu, aby matce péči ulehčil: „Bývalý manžel vstupuje do péče, ale spíš...spíš podle toho, jak se to hodí mu... Má náročné zaměstnání, taky docela dost koníčků, takže spíš si bere synka podle toho, jak to vyhovuje mu, ne podle toho jak potřebuju já, nebo podle, jaksi, mých pracovních směn.“ Manžel z rodiny R4 je často na cestách, do péče o domácnost se téměř nezapojuje, matka však uvádí, že pokud je doma, věnuje se synovi. Otcové v rodinách R1, R3 a R6 se zapojují jak do péče o děti, tak do činností v domácnosti. Manželé v těchto rodinách se účastní na domácích pracích přibližně stejným dílem. Malé diference jsou pouze v konkrétních činnostech. Zatímco v rodinách R1 a R3 pomáhají partneři zejména při úklidu, vaření, umývání nádobí a nakupování, manžel z rodiny R5 pomáhá také při praní a žehlení.

**c) Zapojují se do péče o mladší děti starší sourozenci?**

Starší sourozenci, kteří by mohli pomoci s péčí o mladší děti, jsou pouze v rodině R1 a R2. Matka z rodiny R1 se o případné pomoci staršího dítěte nezminila. V rodině R2, kde matka je samoživitelka, jsou děti zvyklé na spolupráci a starší děti se zapojují do zabezpečení péče o nejmladšího sourozence, matka výslovně říká: „... jsou vlastně naučené se o sebe posta-



*rat, můžu se na ně spolehnout, vím, že se dokážou postarat o mladšího sourozence...“ Nejmladší syn „...chodí do stejné základní školy, jako jeho starší bratr, který tím, že je v deváté třídě, tak tyto věci zvládá a vlastně celou dobu dokázal zabezpečit to, že chodí společně do školy.“ Pomoc starších dětí je také nezbytná v případě, že je nejmladší syn nemocný. V první fázi nemoci zůstává doma matka, „potom se to dostane do fáze, že buď se i domluvíme, kdo ze starších dětí má takový rozvrh, že se může napsat do....že chyběl...Většinou to zajišťoval, ne teda starší syn, který je na základní škole, ale starší sestry, které jsou na střední škole...“*

#### **d) Jsou u některých dětí specifické požadavky na péči?**

Dítě se speciálními potřebami je v pouze v rodině R1. Jde o chlapce s vrozeným sluchovým postižením, má naslouchadlo, dojíždí do školy mimo místo bydliště, která nemá žádné speciální zaměření. Důvodem výběru byla zejména dobrá komunikace a ochota ředitelky k vytvoření individuálního učebního plánu i možnost individuální výuky znakové řeči. Důležitou úlohu sehrál také fakt, že škola se nachází v místě bydliště babičky, která s péčí o syna výrazně pomáhá. Rodiče také musí ve zvýšené míře dbát na bezpečnost dítěte (například při pobytu venku). Matka k tomu říká: „*Samého ho před barákem nemůžu nechat, protože jak už jsem říkala, je sluchově postižený a jako docela...ještě spoustu věcí nechápe a taky nemá zábrany pořád. On prostě...Bojím se, že by do té cesty vletěl, nebo... celkově prostě netroufnu si ho nechat samotného venku, i přesto, že věkově už by mohl to zvládat.*“

### **1. Jaké jsou vnější podmínky rodiny**

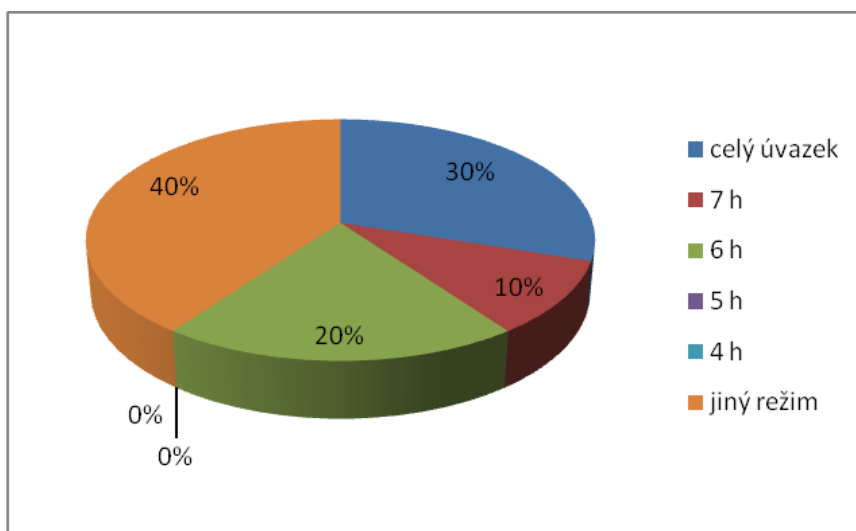
#### **2.1. Jaké mají rodiče podmínky v zaměstnání?**

##### **a) Na jaký úvazek rodiče pracují, jakou mají pracovní dobu?**

V rodině R1 matka pracuje na šestihodinový pracovní úvazek, přičemž, jak říká: „*Doba není pevná, je možné se domluvit, ...můžu přijít pozděj, nebo naopak zas můžu tady být dýl, když potřebuju...“* Otec pracuje mimo místo bydliště v nepravidelných turnusech: „*...bud' odjede v pondělí, přijede teda v pátek...večer. A na víkend je doma. A nebo odjede v pondělí a vrátí se až třeba v úterý, ve středu. Až další týden, takže na víkend není doma.*“ V rodině R2 je matka s dětmi sama a pracuje na celý úvazek s pevně stanovenou pracovní dobou. Matka z rodiny R3 má sedmihodinový úvazek s pevně stanovenou pracovní dobou, otec je osoba samostatně výdělečně činná, jeho práce je rozložena během celého týdne:

„Manžel ten zase většinou chodí taky na ranní směnu, pohybuje se vlastně i odpoledne v práci, takže to ... i večer. Střídá se to...a u něho jsou problémy také víkendy.“ V rodině R4 má matka šestihodinový úvazek a pevně stanovenou pracovní dobou, otec pracuje částečně z domova a často odjíždí i na několik dní: „... je pořád ve světě, takže má doma kancelář, ale vesměs je pořád pryč.“ Matka samoživitelka z rodiny R5 pracuje na plný úvazek „...ve dvanáctihodinovém provozu. Denní, noční a soboty, neděle, svátky.“ Směny se střídají nepravidelně, podle ročního stanoveného rozpisu. Matka i otec z rodiny R6 pracují na plný pracovní úvazek. Matka v třisměnném provozu s pravidelným střídáním týdenních turnusů, otec na ranní směnu s běžnou pracovní dobou.

**Graf č. 6 Podíl rodičů s kratším pracovním úvazkem**



**b) Mohou rodiče opustit pracoviště v případě naléhavé rodinné situace?**

Všechny respondenty uvedly, že v případě naléhavé rodinné situace mohou opustit pracoviště bez větších komplikací, což platí také pro otce z rodiny R6. U ostatních otců je situace poněkud odlišná. Otcové z rodin R1 a R4 pracují často mimo místo bydliště. Otec z rodiny R3 je osoba samostatně výdělečně činná a charakter práce vyžaduje, aby si za sebe nejdříve zajistil náhradu.

## 2.2. Jaké mají děti podmínky v přístupu ke vzdělání a volnočasovým aktivitám?

### a) V jaké vzdálenosti od bydliště je škola/mateřská škola, kterou děti navštěvují a jak se děti do školy/mateřské školy dopravují?

Rodiny R3 a R5 mají školu v místě bydliště, děti chodí sami pěšky. Syn z rodiny R4 navštěvuje první třídu základní školy, do školy ho vodí matka při cestě do zaměstnání, někdy je oba vozí otec autem. Děti v rodině R6 navštěvují mateřskou školu, rodiče se střídají podle směn matky: *„Když mám ranní směnu, manžel vodí děti do školky... Když mám odpolední, vodím děti do školky já ráno... Pokud mám noční, ráno jak přijdu, odvedu já do školky...“* V rodině R2 je ve věku do 15 let pouze nejmladší syn, školu má deset minut pěšky a chodí se starším bratrem. Nejsložitější situace je v rodině R1: *„Starší syn Š. má základní školu sice za rohem, ale protože hraje hokej, tak přestoupil vlastně do L (místní část města, od bydliště vzdálená 3 km).“*, jezdí městskou hromadnou dopravou. Mladší syn má středně těžké sluchové postižení, proto byl výběr základní školy podmíněn speciálními potřebami, které z toho vyplývají. Chodí do školy vzdálené 12 km, vozí ho autem převážně matka, otec v případě, že není pracovně mimo místo bydliště.

### c) Jak se děti dopravují do mimoškolních aktivit?

Mladší syn z rodiny R1 navštěvuje kroužky ve škole. Oba chlapci hrají hokej. Mladšího vozí babička, starší syn chodí sám. V rodině R2, nejmladší syn využívá kroužky, které nabízí škola, nebo je matka domluvena s jinými rodiči na spolupráci: *„...kdy se domluvíme víc rodičů, kdy si vypomůžeme a děti si vzájemně vyzvedneme a převedeme.“* Rodina R3 bydlí blízko centra města, také volnočasové aktivity mají děti velmi blízko, chodí sami. Syn z rodiny R4 chodí do kroužků ve škole. Hraje také fotbal, kam jej vozí otec, nebo dědeček: *„Jezdí (na fotbal) vlastně s tatínkem, protože jezdí do VP (vesnice vzdálená 10 km), takže ho vozí tatínek nebo dědeček.“* Syna z rodiny R5, která bydlí v okrajové části města, doprovází do volnočasových aktivit babička městskou hromadnou dopravou, nebo ho matka vozí autem, přičemž dopravu do ZUŠ zajišťuje společně s kamarádkou, která ve stejnou dobu vozí svoje děti: *„Vozím ho...vlastně na tu základní uměleckou školu se střídám s kamarádkou, která tam vozí taky své děti, takže se střídáme a do karate ho vozím sama autem.“* Starší dívku z rodiny R6 vodí do kroužků rodiče, kteří se střídají podle směn matky, mladší dcera zatím žádné podobné aktivity nenavštěvuje.

**d) Jak se děti dopravují z mateřské školy, školy, družiny, mimoškolních aktivit?**

Děti z rodin R3 a R5 a starší syn z rodiny R1 chodí ze školy samy. Mladšího syna vyzvedává z kroužku (hokeje) matka, pokud zůstává ve školní družině, jezdí autobusem: „...*ten mladší a vlastně 15.15 končí družina a 15.20 mu jede autobus, což je taky výborné, že se dá i v té škole domluvit, že oni, zastávka je hned u školy, tak mi ho prostě jenom posadí na ten autobus a já si ho vyzvednu tady.*“ Nejmladší syn z rodiny R2 se dopravuje ze školy a družiny buď sám, nebo s někým z rodiny, podle okolností: „...*z družiny jsem ho většinou vyzvedávala v první a druhé třídě já, na střídačku právě se starším synem. Teď ve třetí třídě už chodívá sám nebo ho vyzvednu, podle toho tak nějak na střídačku, jak usoudíme, že by se to dalo zvládnout.*“ U rodiny R5 je systém dopravy z volnočasových aktivit stejný, jako doprava do nich a v rodině R6 vyzvedne dceru ten rodič, který ji do kroužku přivedl.

**e) Mohou děti navštěvovat školní družinu?**

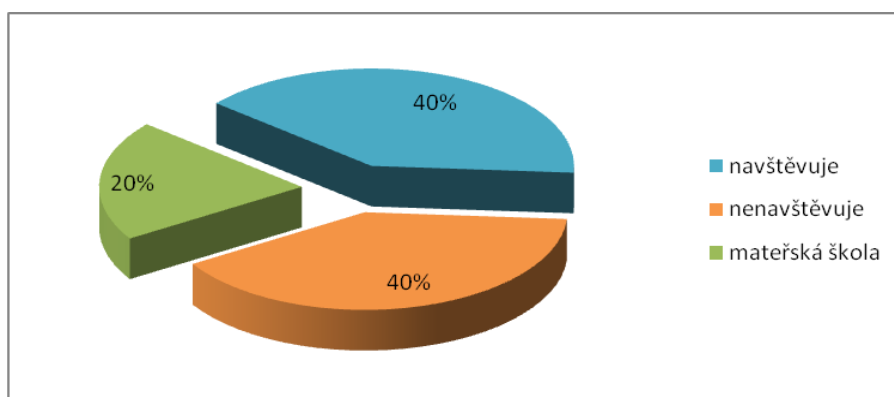
Školní družinu může navštěvovat mladší syn z rodiny R1, nejmladší syn z rodiny R2 a syn z rodiny R4 a také ji navštěvují. Ostatní děti z rodin R1, R2 a R3, jsou starší a děti z rodiny R6 ještě navštěvují mateřskou školu.

**e) Mohou děti navštěvovat školní klub, kroužky ve škole a využívají této možnosti?**

Školní klub mohou navštěvovat starší synové z rodiny R1 a R2, obě děti z rodiny R3 a syn z rodiny R5, ale navštěvuje ho občas pouze mladší syn z rodiny R3. Ostatní děti z rodin R4 a R6 jsou mladší.

Všechny děti, které navštěvují základní školu, mají možnost navštěvovat některé kroužky přímo ve škole. Této možnosti využívají rodiny R2 a R4. Ostatní děti nabídka těchto aktivit spíše nezaujala. Matky z rodin R3 a R5 v rozhovoru přímo uvádějí: „...*kroužky ve škole je moc nenaplňují...*“, „*Nabídka kroužků i aktivit tam určitě je, ale nic z toho synkovi nesedlo, nebo ho nezajímalo, takže nevyužívá tady těch školních kroužků.*“

**Graf č. 7 Podíl dětí, které navštěvují družinu, školní klub, kroužky nabízené ve škole (alespoň jednu z uvedených možností)**



**f) Je výběr volnočasových aktivit dětí něčím podmíněn?**

Ve všech rodinách je snaha umožnit dětem výběr volnočasových aktivit podle vlastního zájmu. Ne vždy je to však možné. Zcela bez omezení se v tomto směru cítí rodiny R1, R3, R4, R5 a R6. Důležitou roli ale sehrávají v tomto hodnocení další významné faktory. Rodina R2 bydlí ve středu města. Matka z rodiny R1 výslovně uvádí: „... *nemít babičku tak vlastně kluci chodí akorát do školy a na kroužky ne. ..., prostě bysme museli najít takové kroužky, abych to mohla stíhat, jo, jinak by to nešlo.*“ Největší omezení v možnosti volby mimoškolních činností vyjádřila matka z rodiny R2: „*Kroužky má, ale jsou asi hodně ovlivněné právě těma možnostma, protože tím, že nemám koho požádat, aby ho vlastně přepravil, nebo vyzvedl a doprovodil někam jinam, tak vlastně jsou to kroužky, které jsou vázané, že jsou přímo na té škole, do které chodí a nabízí je vlastně škola a družina, popřípadě kroužky, kdy se domluvíme víc rodičů, kdy si vypomůžeme a děti si vzájemně vyzvedneme a převedeme. Protože vlastně není v mých silách odejít z práce a tohleto zabezpečit.*“

**g) Mají děti se specifickými potřebami zajištěnu ve škole potřebnou péči?**

Specifické potřeby ve vzdělávání jsou pouze u syna z rodiny R1, který má středně těžkou sluchovou vadu. Tato skutečnost byla také hlavním kritériem pro výběr školy. Matka k tomu říká: „...*je to malá školička, je tam míň dětí ve třídě...paní ředitelka má speciální pedagogiku vystudovanou, a takže si ho brává jak na logopedii, tak vlastně kontroluje, jestli zvládá učivo, vlastně které by měl zvládnout. A má individuální plán.*“

## 7.2 Shrnutí v odpovědi na hlavní výzkumnou otázku

Z vyhodnocených odpovědí na vedlejší výzkumné otázky lze sestavit strategie jednotlivých rodin a tím odpovědět na hlavní výzkumnou otázku.

HVO:

**Jaké strategie používají rodiny s dětmi do 15 let při zvládnání koordinace mezi rodinným a pracovním životem a které vnější a vnitřní podmínky k tomu využívají?**

### **Rodina R1:**

Rodina má dvě děti, 8 a 13 let, bydlí ve vlastním bytě v panelovém domě. Otec je vyučen, pracuje mimo místo bydliště v nepravidelných turnusech, do práce jezdí služebním autem. Matka dokončuje středoškolské vzdělání, pracuje v místě bydliště na zkrácený pracovní úvazek (6 hodin) s možností přizpůsobení pracovní doby, do práce jezdí autem. V případě naléhavé záležitosti má možnost opustit pracoviště. Mladší syn má vrozenou vadu sluchu. Rodina má prarodiče.

### **Strategie rodiny:**

Starší syn dojíždí do školy vzdálené 3 km MHD, jezdí sám, do kroužků se také dopravuje sám MHD nebo pěšky. Mladší syn má vrozenou středně těžkou sluchovou vadu. Navštěvuje základní školu v místě bydliště babičky. Výhodou je malý počet dětí ve třídě a také schopnost školy zajistit individuální učební plán i potřebnou specifickou péči. Do školy vozí dítě matka. Po vyučování navštěvuje školní družinu. Z družiny ho buď učitelka, nebo babička převede na zastávku autobusu, v cíli ho vyzvedne matka. Pokud má kroužek, jede s ním babička autobusem a na místo ho doprovází. Po kroužku ho většinou vyzvedává matka autem. V případě, že je otec doma, zajišťuje přepravu do školy a mimoškolních aktivit také on. Jestliže je nemocný, zůstává u babičky a matka za ním dojíždí po práci, aby babičce odlehčila, někdy se vrací domů, někdy zůstává přes noc.

Hlavní oporou je pro matku především babička (manželova matka), která přebírá velkou část odpovědnosti za péči a bez její pomoci by nebylo možné vše skloubit. Významnou výhodou jsou také vstřícné pracovní podmínky matky i podmínky na straně školy.

**Rodina R2:**

Matka je samoživitelka, má čtyři děti, dcery navštěvují střední školu, synové mají 15 a 9 let. Rodina bydlí ve vlastním bytě. Matka má vysokoškolské vzdělání, pracuje na pozici středního managementu, pracuje v blízkosti místa bydliště v dosahu asi patnácti minut pěší chůze, na celý úvazek s pevně stanovenou pracovní dobou. V případě neodkladné události může odejít z pracoviště. Rodina nemá prarodiče.

**Strategie rodiny:**

Nejmladší syn navštěvuje základní školu v blízkosti místa bydliště, do školy chodí se starším bratrem pěšky. Navštěvuje družinu, jejíž výhodou je prodloužená provozní doba. Navštěvuje také kroužky, které převážně nabízí škola nebo družina. Výběr ostatních aktivit je závislý na dostupnosti a možnosti spolupráce s dalšími rodiči, kdy se domluví a děti jeden z nich společně doprovodí do kroužku nebo z kroužku. Z družiny vyzvedávala v první a druhé třídě syna matka, nyní chodí sám, případně s matkou, nebo s některým ze starších sourozenců.

Hlavní oporou jsou pro matku starší děti, které jsou v případě její nepřítomnosti schopné plně zajistit mladšímu bratrovi potřebnou péči. Otec dětí se do běžných záležitostí provozu rodiny téměř nezapojuje. Výhodou je provozní doba družiny, široká nabídka kroužků ve škole a družině. Matka by uvítala možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek a nabídku péče typu au pair.

**Rodina R3:**

Rodina má dva chlapce, 9 a 11 let, žije ve vlastním bytě. Otec má vysokoškolské vzdělání, pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná, místo výkonu práce je na stejném sídlišti, kde rodina žije. Pracuje převážně na ranní směnu s nepravidelným přesahem do odpoledních hodin i víkendů, občas odjíždí mimo město. Matka pracuje v místě bydliště, na ranní směnu s pevně stanovenou pracovní dobou (7 hodin). Do práce chodí pěšky. V případě naléhavé záležitosti má možnost opustit pracoviště. Manžel si za sebe musí v takové situaci nejdříve najít náhradu. Rodina má prarodiče.

**Strategie rodiny:**

Rodina bydlí ve středu města, v blízkosti základní školy. Děti tedy mohou chodit do školy a také do volnočasových aktivit samy. Mladší syn navštěvuje nepravidelně školní klub, jinak

ale nabídku odpoledních aktivit ve škole nevyužívají. Výběr kroužků se díky výhodnému místu bydliště řídí jen potřebami dětí.

V případě, že je nutné se o děti postarat v odpoledních hodinách, nebo při nemoci, pomáhají prarodiče. Také otec si může za sebe zajistit náhradu a zůstat s dítětem. Matka také uvádí, že může odejít z práce a některou část svých povinností dělat doma, pokud je nutné postarat se o děti.

#### **Rodina R4:**

Rodina má jednoho syna ve věku 7 let, bydlí v samostatném bytě. Otec má vysokoškolské vzdělání, pracuje částečně doma, často vyjíždí zejména do zahraničí i na několik dní. Matka je vyučená, pracuje v malé organizaci na zkrácený úvazek, na ranní směnu s pevně stanovenou pracovní dobou, do zaměstnání chodí většinou pěšky. V případě naléhavé záležitosti může opustit pracoviště. Rodina má prarodiče.

#### **Strategie rodiny:**

Syn navštěvuje školu v blízkosti místa bydliště, chodí do družiny. Do školy i ze školy ho vodí matka, někdy je odveze otec autem. Syn navštěvuje kroužky v rámci družiny a také fotbal, kam ho vozí otec. Pokud je otec pracovně mimo město, zajišťuje dopravu na trénink i zpět dědeček. V případě nemoci dítěte, ho matka odveze k rodičům do obce vzdálené 10 km a dojíždí za ním po práci, někdy zůstává přes noc.

#### **Rodina R5:**

Matka je samoživitelka, má syna ve věku 10 let, bydlí v podnájmu v bytě. Má středoškolské vzdělání, pracuje ve dvousměnném provozu, v nepravidelně se opakujících směnách po 12 hodinách, má stanovený předběžný rozpis směn na rok dopředu. Zaměstnání je v dosahu 20 minut chůze od místa bydliště, v rámci výkonu práce však často vyjíždí mimo město. V případě velmi naléhavé situace může opustit pracoviště, i když to závisí na charakteru konkrétní vykonávané činnosti v daný okamžik. Rodina má prarodiče.

#### **Strategie rodiny:**

Syn chodí do školy v místě bydliště, chodí sám pěšky. Nenevštěvuje školní klub, ani kroužky, které nabízí škola. Do volnočasových aktivit ho vozí matka nebo matčina kamarádka (která vozí také svoje děti) autem, nebo babička MHD, stejné je to s vyzvedáváním. Protože



matka pracuje na směny, přijíždí podle potřeby babička (matka matky), která bydlí sama v obci vzdálené 140 km, aby pomohla s péčí o syna vždy na několik dní, podle směn matky.

V případě nemoci dítěte si matka bere paragraf, nebo opět přijíždí babička. Syna také někdy hlídají v době, kdy je matka v práci exmanželovi rodiče. K těm je ale nutné dítě vždy dopravit, a zase je přivést. Otec si k sobě syna bere spíše dle své vlastní potřeby a možností.

### **Rodina R6:**

Rodina má dvě dcery ve věku 3 a 6 let, bydlí v samostatném bytě. Otec má středoškolské vzdělání, do zaměstnání dojíždí autem do města vzdáleného 20 km od místa bydliště, pracuje na ranní směnu s pevně stanovenou pracovní dobou, s možností drobných časových posunů. Matka má středoškolské vzdělání, pracuje v třisměnném provozu, na plný úvazek, dojíždí MHD. Oba rodiče mohou při naléhavé potřebě opustit pracoviště. Rodina má prarodiče.

### **Strategie rodiny:**

Obě dcery chodí do mateřské školy, starší dcera navštěvuje také několik volnočasových aktivit. Vzhledem k věku dětí je vždy nutný doprovod dospělé osoby. Pokud někdo starší dceru doprovází do kroužku, někdo jiný zajišťuje ve stejné době hlídání mladší dcery. Rodina má vypracovaný přesný systém, který je závislý především na pracovních směnách matky. Do péče vstupují také prarodiče a sourozenci rodičů, kteří bydlí v blízkosti.

## 8 SHRNU TÍ A DISKUZE VÝSLEDKŮ

Na základě zpracovaného výzkumu lze konstatovat, že sledované rodiny dokážou efektivně využít mnoha vnitřních i vnějších nástrojů ke zvládnutí všech úkolů, které přináší potřeba uvést do souladu požadavky rodiny a zaměstnání. Každá rodina obecně, tedy nejen rodiny z výzkumného vzorku, má zcela jiné výchozí podmínky, které může ovlivnit jen částečně, nebo vůbec ne (bydlení, zaměstnání, nabídka služeb v místě bydliště). Na obrázku č. 1 je pojmová mapa, ve které jsme se snažili postihnout vnější faktory, které rodinu ovlivňují.

**Obrázek č. 1** Pojmová mapa – vnější faktory



Neméně důležité jsou také podmínky vnitřní (složení rodiny, možnost pomoci v rámci širší rodiny, temperamentové vlastnosti, schopnost spolupracovat). Tyto okolnosti mohou významně ovlivnit, jak způsob plánování jednotlivých kroků rodinného managementu, tak jejich realizaci a úspěšnost. Ne každý je například schopen se rychle přizpůsobit náhlé změně situace, každý má jiné tempo práce, jinak zvládá zátěž apod. Na obrázku č. 2 je pojmová mapa znázorňující vnitřní faktory, které rodinu a její chování ve vztahu k plánování postupů při zvládání každodenních povinností ovlivňují.

Obrázek č 2 Pojmová mapa - vnitřní faktory



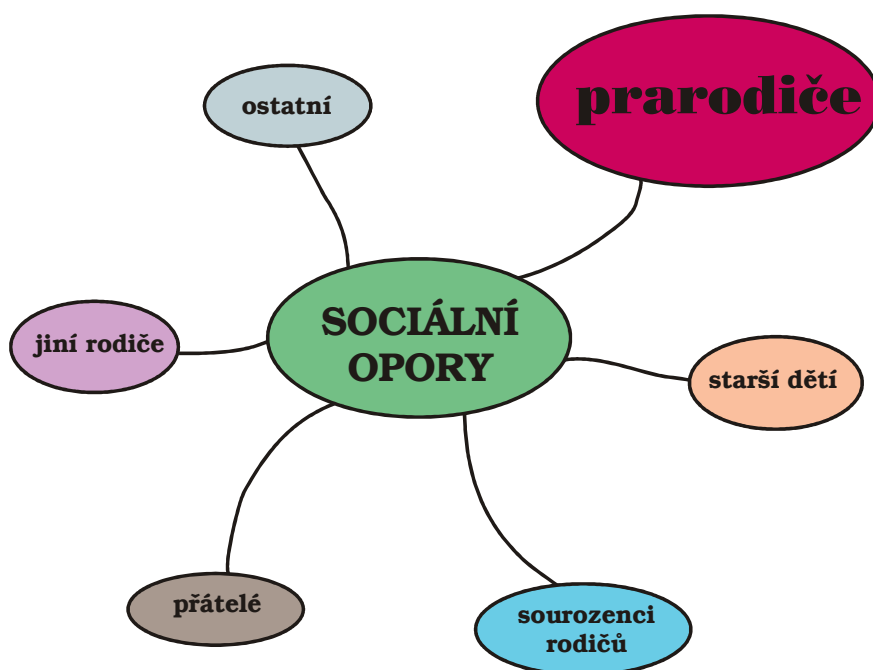
Respondentkám byla také položena otázka, zda jsou spokojeny se současným stavem, co by změnily, případně co by jim pomohlo lépe zvládat úkoly spojené s péčí o rodinu. Z odpovědí vyplynulo, že současný stav považují všechny za vyhovující, případně únosný. Největší zatížení pociťují matky samoživitelky z rodin R2 a R5. Rodinu R2 tvoří matka a čtyři děti, z toho dvě do 15 let. Rodina již nemá prarodiče a otec dětí se do běžného života rodiny nezapojuje. Starost o nejmladšího syna se tedy dělí mezi matku a starší sourozence. Při zvládnutí některých situací je nucena hledat pomoc mimo rodinu: „...kdy se domluvíme víc rodičů, kdy si vypomůžeme a děti si vzájemně vyzvedneme a převedeme.“, nebo se uchýlovat k ne zcela standardním řešením. Matka například popsala situaci, kdy je nejmladší syn nemocný: „Takže většinou se musí najít nějaký kompromis ve stylu, že si vezmu třeba dovolenou, první den dva, kdy třeba, já nevím, mladší syn má horečky, nebo nějaké silné zdravotní potíže a potom se to dostane do fáze, že buď se i domluvíme, kdo ze starších dětí má takový rozvrh, že se může napsat do....že chyběl .... a třídní učitelé teda to většinou respektují. Většinou to zajišťoval ne teda starší syn, který je na základní škole, ale starší sestry,

kteřé jsou na střední škole, kde učitelé většinou znali tu situaci rodiny. To znamená, že děvčata neměly problémy se studiem a věděli to a byla možnost se s nimi domluvit, že se to takhle nějak pořeší.“. Na otázku, co by jí ulehčilo lépe zvládat každodenní organizaci, odpověděla: „Kratší úvazek určitě. Domnívám se, že klouzavá pracovní doba toho příliš nevyřeší, protože tak jako tak si tu práci musíš udělat a stejně v té rodině budeš ty hodiny chybět.“ Jako individuální výhodu vnímá skutečnost, že pracuje na pozici středního managementu a práce má takový charakter, že umožňuje určité přizpůsobení rodině. Protože rodina již nemá prarodiče, ani žádné příbuzné v blízkosti, matka uvedla, že by uvítala službu ve stylu au-pair: „...když bych věděla, že mi zodpovědný člověk dítě vyzvedne, že se můžu spolehnout, že mu zabezpečí program na odpoledne, že s ním třeba napíše, nebo vyřeší část jako věci do školy.“ Celkově tato rodina vykazuje velkou flexibilitu a schopnost spolupráce. Na závěr matka uvádí: „Je to samozřejmě o možnostech, které člověk má. Kdyby měl finance, tak určitě si zvolí práci takového stylu, kterou spíš doplní určitou část svého vytížení, rozšíření nějakých obzorů a kontaktů s vnějším prostředím a přesto se bude moct věnovat rodině. Takto je to vždycky dané o tom, že je to drsná volba, kdo má přednost.“ V poněkud jiné situaci se nachází matka z rodiny R5, která žije sama se synem a pracuje ve dvanáctihodinových nepravidelně se střídajících směnách, včetně víkendů a svátků. Pomáhají jí rodiče bývalého manžela a zejména její matka, přestože žije v obci vzdálené 140 km. Babička přijíždí vždy na několik dní, podle potřeb matky. Matka ale hodnotí současný stav jako neuspokojivý: „Velice by mě to usnadnilo mít zaměstnání s pravidelnou pracovní dobou. Byť to povolání, které dělám, mám velice ráda, tak je na tom ubíjející, že je to na dvanáctihodinové směny, to je pro mě hodně zatěžující a říkám, že kdyby se dalo, dělala bych ho pořád, ale ve všední den od sedmi do půl čtvrté. Kdybych měla takovou práci, tak si myslím, že i když jsem sama s tím synem, tak to zvládneme v pohodě.“ Také matka z rodiny R6 by uvítala změnu svého pracovního režimu: „No to bych určitě přivítala, kdybych mohla pracovat jenom na ranní směnu, jenomže to tady moc nejde. Na dvě směny je to zas takové... Je to sice výhodné, protože zas ta noční je náročná, ale zase s dětma nejsem tolik, jako když mám ty tři směny. Ideální by byla ranní, noční.“

Při analýze jednotlivých rozhovorů se ukázali jako zásadní činitelé ovlivňující zvládnání kombinace rodiny a zaměstnání rodičů zcela jednoznačně sociální vazby a to nejen uvnitř rodiny, ale také s přáteli, sousedy a dalšími rodiči (viz obr. č. 3). Nejdůležitější skupinu v těchto sociálních oporách tvoří prarodiče. Pomáhají zejména při vyzvedávání dětí ze školy a mateř-

ské školy, doprovázejí je do volnočasových aktivit a zajišťují hlídání dětí v době nepřítomnosti rodičů nebo nemoci dítěte. Matka z rodiny R1 doslova říká: „...nebýt babičky, tak asi ty kroužky bysme ne...jako nez...tan hokej je náročný, tréninky jsou často a vlastně mají je v takovou dobu, že bych ho nestihla tam dovést. Takže je potřeba...jsem ráda, že se zapojuje a že je ochotná tady toto podstoupit.“

Obrázek č. 3 Pojmová mapa - sociální opory



Dalším důležitou oblastí je spolupráce mezi partnery a jasné rozdělení kompetencí. V rodinách z našeho výzkumného vzorku se všichni otcové nějakým způsobem do života rodiny aktivně zapojují. Bývalí manželé matek, které jsou nyní s dětmi sami (R2 a R5), alespoň tím, že tráví s dětmi část jejich volného času. Nejvyšší stupeň kooperace je naopak dosažen v rodině R6, kde oba partneři pečují o děti a dělají všechny domácí práce. Protože matka pracuje na třísměnný provoz, je tato vysoká míra vzájemné zastupitelnosti společně s pomocí prarodičů pro rodinu velkou výhodou a vede ke vzájemné spokojenosti. Na obrázku č. 4 předkládáme pojmovou mapu, která znázorňuje, do kterých činností se v rodině muži zapojují nejčastěji.

Obrázek č. 4 Pojmová mapa - zapojení mužů – otců do činností v domácnosti



Domníváme se, že jedním z nástrojů, jak pomoci rodinám najít nové možnosti při plánování vlastních strategií může být vzdělávání zaměřené na dovednosti, které mohou posílit každého člověka jako jedince, posílit vztahy a spolupráci v rodině a také naučit rodiče efektivně plánovat a využívat čas (osobnostní výcviky, kurzy zaměřené na posilování rodičovských kompetencí, komunikační dovednosti, time management, zvládání zátěžových situací apod.). Důležité je také poskytování kvalitních informací o možnostech flexibilních a alternativních způsobech zaměstnání i o nových možnostech v oblasti péče o děti.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaké používají rodiny s dětmi do 15 let postupy při zvládnutí koordinace mezi zaměstnáním rodičů a péčí o děti a domácnost, a které vnější a vnitřní podmínky jim k tomu pomáhají. Najít správnou rovnováhu mezi životem a prací není jednoduché pro nikoho. Zvláště rodiny s dětmi jsou v dnešní době atakovány velkým množstvím požadavků, které musí zvládnout. Na základě výzkumu lze konstatovat, že přestože jejich podmínky nejsou vždy jednoduché, vykazují rodiny většinou velkou míru flexibility směrem ke zvládnutí všech požadavků, které jsou na ně kladeny. Samozřejmě, že důležitým předpokladem jsou legislativní a institucionální podmínky vstřícné k rodinám. Nejdůležitější však vždy zůstane jejich schopnost účinně využívat svůj vnitřní potenciál a pružně reagovat na změny a efektivně spolupracovat.

Jako velmi důležité se ukázaly být zejména sociální vazby uvnitř rodiny i mimo ni. Umění spolupracovat a vzájemně si vypomoci může nejen významně přispět při zvládnutí úkolů běžného provozu rodiny, ale při dobrém nastavení může posilovat vztahy mezi jejími členy a přinášet radost a uspokojení všem zúčastněným, protože potřeba pracovat, neznamená žít jenom pro práci.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. FIALOVÁ, E. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?*. vyd. 1. Praha : Evropská kontaktní skupina, Gender Studies, 2010. Flexibilní formy práce, s. 61. ISBN 80-239-7284-7.
2. HAŠKOVÁ, H. Doma, v jeslích, nebo ve školce?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007, roč. 8, , č. 2, s. 15-26. ISSN 1213-0028.
3. HORZINKOVÁ, E. *Živnostenský zákon v praxi 2008/2009*. 7. vyd. Olomouc : Anag, 2008. 320 s. ISBN 9788072634774.
4. HORZINKOVÁ, E.; URBAN, V. *Živnostenský zákon s komentářem a příklady k 1.7.2008*. 12. vyd. Praha : LINDE PRAHA a.s., 2008. 320 s. ISBN 978-80-7201-720-1.
5. JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2011 - s výkladem*. vyd. 1. [s.l.] : Grada, 2011. 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.
6. KOLÁŘOVÁ, J., et al. *Klíč k jeslím*. Praha : Gender Studies o.p.s., 2007. 52 s. ISBN 978-80-86520-22-3.
7. KRŽÍŽKOVÁ, A. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2, s. 60-67.
8. KRŽÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Práce a péče*. vyd. 1. Praha : Slon, 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky?, s. 163. ISBN 978-80-86429-94-6.
9. KUCHAROVÁ, V., et al. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. In SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha : Gender Studies o.p.s., 2006. s. 6-12. ISBN 80-86520-12-9.
10. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*, vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 160 s. ISBN 978-80-7367-615-5.
11. MATOUŠEK, O., *Rodina jako vztahová síť*. Praha: Slon, 1993. 124 s. ISBN 80-901424-7-8.
12. MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2010. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.



13. OUJEZDSKÁ, M., et al. *Nesnadné neznamená nemožné*. Brno : Statutární město Brno, Magistrát města Brna, 2009. 42 s.
14. PLESKOVÁ, K., et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů : pracovní sešit*. 3.vyd. Brno : NESEHNUTÍ Brno, 2008. 50 s. ISBN 978-80-87217-01-6.
15. SPOUSTOVÁ, I.; KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIC, A.; FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha : Gender Studies, 2008. 98 s. ISBN 978-80-86520-09-4.
16. ŠINDLEROVÁ, I., *Práce žen z domova v České republice*. Praha: Evropská kontaktní skupina, Gender Studies, 2006, 30 s., ISBN 80-239-7284-7.
17. ŠPIDLA, V. *Práce a péče*. vyd. 1. Praha : Slon, 2008. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině, s. 163. ISBN 978-80-86429-94-6.
18. ŠVARŤÍČEK, R.; ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

#### ZDROJE PRIMÁRNĚ DOSTUNÉ NA INTERNETU

1. KUCHAROVÁ, V., et al. *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí* [online]. Praha : MPSV, 15.5.2009 [cit. 2011-04-01].  
Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece\\_o\\_deti.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf)>.
2. MARTINOVSKÝ, V. *Finanční situace rodin s dětmi* [online]. Praha : NCSS, 4.7.2007 [cit. 2011-04-03].  
Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/4353/studie\\_martinovsky.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4353/studie_martinovsky.pdf)>.
3. NEČAS, P. *Soubor prorodinných opatření : Prorodinný balíček* [online]. Praha : MPSV, 20.11.2008 [cit. 2011-04-03].  
Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)>.
4. NEŠPOROVÁ, O. Soukromá péče o nejmenší děti - agentury na hlídání dětí, chůvy a „miniškoličky“. In *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí* [online]. Praha : MPSV, 15.5.2009 [cit. 2011-04-01].  
Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece\\_o\\_deti.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf)>.

5. ŽÁČKOVÁ, L. Nerodičovská péče o nejmenší děti pohledem mateřských/rodičovských center. In *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí* [online]. Praha : MPSV, 15.5.2009 [cit. 2011-04-03].

Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece\\_o\\_deti.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf)>.

## ZÁKONY

1. Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- ČSÚ Český statistický úřad
- HVO Hlavní výzkumná otázka
- MHD Městská hromadná doprava
- OSVČ Osoba samostatně výdělečně činná

**SEZNAM TABULEK**

<b>Tab. Č. 1 Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností (v%).....</b>	<b>15</b>
<b>Tabulka č. 2 Složení výzkumného vzorku.....</b>	<b>37</b>

**SEZNAM GRAFŮ**

<b>Graf č. 1 Podíl samozivitelek.....</b>	<b>38</b>
<b>Graf č. 2 Věkové rozložení dětí.....</b>	<b>38</b>
<b>Graf č. 3 Podíl rodin s žijícími seniory.....</b>	<b>39</b>
<b>Graf č. 4 Vzdálenost místa bydliště prarodičů od místa bydliště rodiny.....</b>	<b>39</b>
<b>Graf č. 5 Podíl spolupracujících seniorů.....</b>	<b>40</b>
<b>Graf č. 6 Podíl rodičů s kratším pracovním úvazkem.....</b>	<b>42</b>
<b>Graf č.7 Podíl dětí, které navštěvují družinu, školní klub, kroužky nabízené ve škole.....</b>	<b>45</b>

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

<b>Obrázek č. 1 Pojmová mapa – vnější faktory</b> .....	<b>50</b>
<b>Obrázek č. 1 Pojmová mapa – vnitřní faktory</b> .....	<b>51</b>
<b>Obrázek č. 3 Pojmová mapa - sociální opory</b> .....	<b>52</b>
<b>Obrázek č. 4 Pojmová mapa - zapojení mužů – otců do činností v domácnosti</b> .....	<b>54</b>