

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

HARMONIZACE RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA
Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Mgr. Sabina Brázdová

Vedoucí práce: PhDr. Helena Kubátová, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Harmonizace rodinného a profesního života*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 30. 3. 2017

Podpis

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Heleně Kubátové, Ph.D. za trpělivost a odborné vedení práce. Dále děkuji zaměstnankyním úřadu státní správy za poskytnuté informace a konzultace, které byly využity v praktické části.

Kopie zadání bakalářské práce studenta

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2014/2015

Studijní program: Pedagogika
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Andragogika v profilaci na personální management
(ANDBAK)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Mgr. BRÁZDOVÁ Sabina	Máchova 458/25, Praha	F130716

TÉMA ČESKY:

Harmonizace rodinného a profesního života.

NÁZEV ANGLICKY:

The harmonization of family and professional life.

VEDOUCÍ PRÁCE:

PhDr. Helena Kubátová, Ph.D. - KSA

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

A. Cíl práce: Zjistit potřeby rodičů v oblasti harmonizace rodinného a profesního života a možnosti jejich naplnění ze strany zaměstnavatele.

B. Konkretizace cíle a předmětu práce (včetně zdůvodnění): Ve své bakalářské práci bych se chtěla zaměřit na vysvětlení potřeb a očekávání rodičů na jedné straně a na druhé straně potřeb a očekávání zaměstnavatelů v oblasti harmonizace rodinného a profesního života v konkrétní organizaci. Objasnila bych základní pojmy, které se s touto problematikou pojí, a věnovala bych se nástrojům, které přispívají k harmonizaci rodinného a profesního života.

C. Návrh postupu řešení (metodika): Kvantitativní přístup, získávání dat pomocí analýzy dokumentů a dotazníkové šetření v konkrétní organizaci.

D. Harmonogram práce:

-pracovní verze osnovy práce nejpozději do: 30.6.2015
-hotová práce k poslední konzultaci nejpozději do: 28.2.2016
-odevzdání definitivní verze práce nejpozději do 31.3.2016.

Obsah byl konzultován a schválen vedoucí práce paní doktorkou Kubátovou dne 1.4.2015.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽOVÁ, A., LINKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H. (Eds.), 2002. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

HABERLOVÁ, V., KYZLINKOVÁ, R. 2009. Rodinné potřeby zaměstnanců. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

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

PLASOVÁ, B. 2008. Harmonizace práce a rodiny a role zaměstnavatelů? Teoretická východiska. Sociální práce/Sociálna práca, Brno: AVSP, 2008, č. 3, s. 43-52.

SIROVÁTKA, T. (Eds.) 2006. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert.

Podpis studenta: Brázdová

Datum: 6.5.2015

Podpis vedoucího práce: Ky

Datum: 6.5.2015

Anotace

Jméno a příjmení:	Mgr. Sabina Brázdová
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management.
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management.
Vedoucí práce:	PhDr. Helena Kubátová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017
Název práce:	Harmonizace rodinného a profesního života.
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá procesem harmonizace rodinného a pracovního života. Teoretická část je věnována vysvětlení základních pojmů, mezi které patří rodina a rozdělení rolí v rodině, faktory související s rovnováhou rodinného a profesního života a opatření umožňující proces harmonizace. Na tuto část navazuje kvantitativní výzkum, jehož cílem je analyzovat oblasti ovlivňující harmonizaci rodinného a profesního života. Získaná data z výzkumu by měla potvrdit nebo vyvrátit jejich důležitost a využití při procesu harmonizace.
Klíčová slova:	Rodina, rodičovství, harmonizace práce a rodiny, sociální politika státu, potřeby.
Title of Thesis:	The harmonization of family and professional life.
Annotation:	This thesis is concerned with harmonization of work and family life. The theoretical part of the thesis aims to introduce key concepts including family and family roles, factors related to balance professional and family life and measures enabling the process of harmonization process. The theoretical part is followed by quantitative research. Its aim to analyse factors that influence harmonization of work and family life. The analysis seeks to find out importance of those factors in relation to the process of harmonization.
Keywords:	Family, parenthood, work-life balance, social policy of the state, needs

Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1 - Tabulka míry nezaměstnanosti Příloha č. 2 - Výše přídatku na dítě Příloha č. 3 - Porodné Příloha č. 4 - Tabulka seznamu zaměstnanců úřadu Příloha č. 5 - Dotazník
Počet literatury a zdrojů:	40
Rozsah práce:	69 s. (57 605 znaků s mezerami)

OBSAH

ANOTACE	5
ÚVOD	9
1 RODINA	11
1.1 ROZDĚLENÍ ROLÍ V RODINĚ	12
1.2 MUŽSKÁ A ŽENSKÁ ROLE	13
1.3 ROLE MATKY A OTCE	15
1.4 RODIČOVSTVÍ.....	16
2 ROVNOVÁHA RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA	18
2.1 VÝVOJ KONCEPTU WORK-LIFE BALANCE.....	18
2.2 SOUČASNÉ POJETÍ WORK-LIFE BALANCE	19
2.3 FAKTORY SOUVISEJÍCÍ S WORK-LIFE BALANCE	20
2.4 KONFLIKT MEZI ROLEMI JEDNOTLIVÝCH ŽIVOTNÍCH OBLASTÍ	21
2.5 DŮSLEDKY KONFLIKTU MEZI ROLEMI JEDNOTLIVÝCH ŽIVOTNÍCH OBLASTÍ	22
2.6 HARMONIZACE OSOBNÍCH A PRACOVNÍCH ROLÍ V ŽIVOTĚ	23
3 OPATŘENÍ UMOŽŇUJÍCÍ HARMONIZACI RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA.....	25
3.1 OPATŘENÍ SOUVISEJÍCÍ S NAROZENÍM A PÉČÍ O DÍTĚ	25
3.2 OPATŘENÍ V PRACOVNĚ-PRÁVNÍ OBLASTI	27
3.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ČERPÁNÍ RD.....	29
3.4 POTŘEBY RODIČŮ	30
3.5 PRACOVNÍ OPATŘENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ	30
4 POPIS VÝZKUMU.....	31
4.1 CÍL VÝZKUMU	31
4.2 VÝZKUMNÁ STRATEGIE A TECHNIKA SBĚRU DAT	31
4.3 STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	32
4.3.1 <i>Oblast rodinného zázemí</i>	32
4.3.2 <i>Oblast potřeby zajištění péče o dítě/děti</i>	33
4.3.3 <i>Oblast pracovních podmínek</i>	33
4.4 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE A VÝZKUMNÉHO VZORKU	34
4.5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	35
ZÁVĚR	43
POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE.....	45

SEZNAM TABULEK	49
SEZNAM PŘÍLOH.....	49

ÚVOD

V úvodu své bakalářské práce bych chtěla ve stručnosti vysvětlit, co mne vedlo k výběru daného tématu. Pro tuto bakalářskou práci jsem si zvolila téma: Harmonizace rodinného a profesního života. Jedním z hlavních důvodů bylo to, že v mém zaměstnání v oblasti řízení lidských zdrojů mám mimo jiné na starosti rodiče (převážně se jedná o ženy) navracející se z mateřské, potažmo rodičovské dovolené, se kterými vždy s určitým časovým předstihem řeším právě jejich situaci a možnosti ohledně návratu do zaměstnání.

V rámci komunikace s rodiči narážíme na různé překážky, které jim brání v návratu do zaměstnání. Nejčastěji se jedná o zajištění péče o dítě a již nevyhovující pracovní podmínky vzhledem k jejich aktuálním potřebám skloubení práce a rodiny.

Toto téma mi přijde důležité i vzhledem k aktuálnímu stavu na trhu práce. Dle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem obecná míra nezaměstnanosti minimálně od čtvrtého čtvrtletí roku 2015 neustále klesá (viz tabulka č. 1 - Tabulka míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti). Není tedy snadné v tuto chvíli najít nové kvalitní uchazeče. O to spíš by si měla každá společnost, firma, či státní instituce uvědomovat důležitost práce se stávajícími lidskými zdroji, které má.

Trendem dnešní doby je rychlý vývoj společnosti ve všech směrech. Každá fáze života člověka je charakterizována různými potřebami. Nejinak je tomu v období rodičovství, kdy je potřeba skloubit rodinný a profesní život, což zejména v dnešní uspěchané době a při současně se zvyšujících profesních nárocích znamená, že na každého z nás jsou kladeny stále vyšší požadavky. Harmonizace rodinného a profesního života

je proto stále náročnější. Proto bych se ve své bakalářské práci chtěla věnovat tomuto tématu a zjistit, jaké možnosti v oblasti harmonizace rodinného a profesního života by rodiče uvítali a jaké možnosti a opatření mají zaměstnavatelé.

Bakalářská práce je standardně rozdělena na teoretickou a empirickou část. V první kapitole se zaměřuji na stručné vysvětlení pojmu rodina, na možné rozdělení rolí v rodině a rodičovství jako životní fázi. Ve druhé kapitole popisuji důležitost rovnováhy mezi rodinným a profesním životem, které faktory jsou s rovnováhou spojeny, možný konflikt mezi zastávanými rolmi rodiče a zaměstnance a jeho následky. Důležitou roli, v oblasti harmonizace rodinného a profesního života, hraje také sociální politika státu a opatření související s narozením a péčí o dítě a s postavením rodičů v rámci pracovněprávních vztahů, které se věnuji ve třetí kapitole. V této kapitole se rovněž zaměřuji na konkrétní opatření umožňující harmonizaci rodinného a profesního života vyplývající z potřeb rodičů a možností zaměstnavatelů. Ve čtvrté kapitole se věnuji vlastnímu výzkumu v konkrétní organizaci. Popisuji cíl a průběh výzkumu, spolu s výzkumným vzorkem, který tvořilo 40 rodičů s dětmi do 12 let věku, metody výzkumu a získané výsledky.

Cílem mé bakalářské práce je analýza oblastí ovlivňujících harmonizaci rodinného a profesního života a využití opatření umožňujících harmonizaci rodinného a profesního života v reálném životě současných rodičů.

Doufám, že získané poznatky přispějí k lepší práci s lidskými zdroji, konkrétně s rodiči navracejícími se z mateřské/rodičovské dovolené.

1 RODINA

Podle M. Vágnerové (2008) je rodina důležitou sociální skupinou, která uspokojuje potřeby svých členů, poskytuje jim zázemí a zprostředkovává zkušenosti různého druhu. Jaké to je, žít ve fungující rodině, popisuje O. Matoušek (1993, s. 11) slovy: *„Všem členům rodiny, dětem i dospělým, poskytuje rodina domov. V něm člověk odkládá veřejné role. V rodině je možná vysoká míra otevřenosti, vysoká míra sdílení. Rodina umožňuje svým členům zpracovávat všechny druhy traumat, která je potkávají. Umožňuje i sdílet radost. Pokud nejsme psychicky vykořeleni, posuzujeme se očima členů své rodiny, korigujeme pod jejím vlivem své chování.“*

Výše citovaní autoři samozřejmě popisují spíše ideální situaci, jak by měla rodina vypadat, co by měla ideálně svým členům poskytovat a co by nemělo v rodinách chybět. Bohužel, ne všechny rodiny výše zmíněnému popisu odpovídají. Není snadný úkol, vytvořit v dnešní době harmonickou, fungující rodinu, kde se všem členům dostává naplnění jejich potřeb. Vždyť současná doba klade na každého jedince mnoho rozličných a zvýšených nároků. Nároky, které musí splňovat dospělý jedinec v roli rodiče, se nemění jen v závislosti na společenských změnách, ale také v souvislosti s vývojovým stupněm, v němž se rodina nachází. Ideální nemusí být ani složení rodiny, ani počet členů v rodině. Ve společnosti jsou v současné době stejně časté sezdané či trvale nesezdané páry s dětmi, dále i registrované páry s dětmi a ženy nebo muži, kteří vychovávají své děti sami.

Podle L. Šulové (2006) je současná rodina poznamenána hlavně vysokým životním tempem, které je důsledkem subjektivně pociťovaného nedostatku času. Moderní způsob života, obzvláště pak ve městech, spotřebovává mnoho času bez efektu (doprava, nákupy ve velkých centrech). Lidé na sebe navíc kladou nadměrné množství požadavků, jejichž zvládnutí je nutí

k permanentnímu spěchu. Bohužel v dnešní době jim mnohdy ani nic jiného nezbyvá, neboť právě zaměstnavatelé kladou na své pracovníky v mnoha oblastech stále více nároků. Otázkou pak je, má-li tento uzavřený kruh nějakou šanci na změnu? I na to by měla právě tato práce poukázat. Uspěchanost, nesoustředěnost a roztěkanost se projevují také v interakci mezi členy rodiny. Dochází k omezování bezprostředních kontaktů mezi partnery i mezi rodiči a dětmi, vzájemná komunikace je nahrazována komunikací prostřednictvím médií (internet, mobilní telefony).

1.1 Rozdělení rolí v rodině

J. Jandourek (2001, s. 208) definuje termín „role“ jako souhrn očekávaných jednání vůči jedinci, který zastává určitou sociální pozici. V naší společnosti jsou z hlediska společenských rolí velké rozdíly. Ženy a muži v dnešních rodinách plní odlišné funkce, které se vzájemně doplňují. Můžeme říci, že v dnešní době většina partnerů vstupuje do společného soužití s představou rovného dělení domácích prací a povinností, ale v praxi se většinou vrací k tradičním modelům. To znamená, že ženy se více věnují rodině a dávají jí tak přednost před prací. Muži se naopak věnují práci, a to i na úkor rodiny (Jurajda a kol., 2006). Můžeme si klást otázku, zda je toto rozdělení rolí správné, co však můžeme říci zcela určitě je fakt, že je to uspořádání léty prověřené. Je však vhodné i v současnosti? Vystihuje potřeby obou rodičů?

Literatura poukazuje na tři příčiny tohoto jevu. První příčinnou je *síla vzoru*, což znamená, že se partneři orientují podle známých vzorů, lépe řečeno podle toho, jak své ženství a mužství realizovali jejich rodiče. Druhou příčinou je *nestejný přístup k moci*, ten souvisí s podřízeným a nadřazeným postavením ve vztahu partnerů. Zdrojem moci jsou většinou peníze, zaměstnání, informace a vztahy. Třetí a poslední příčinou je *nevyrovnaná*

balance braní a dávání. S potřebami druhých je většinou v naší společnosti nejvíce konfrontována žena. Lidé se na ni často obrací s prosbou, aby jim něco dala. U ženy to pak může způsobit pocit prázdnoty nebo dokonce vyhoření. Je tedy na partnerovi, aby znovu vyrovnal žádoucí rovnováhu ženy. To ovšem předpokládá, že oba partneři o to mají zájem - že muž chce dávat a žena brát (Jellouschek, 2003).

S rolemi v rodině souvisí průzkum Centra pro výzkum veřejného mínění, které se zabývá dělbou práce v rodině. Výzkum byl realizován v roce 2003 a týkal se otázky, kdo by se měl v rodině věnovat určitým činnostem, zda muž, žena či oba stejně, a jak tomu skutečně v jejich rodině je. Z odpovědí vyplývá, že péče o domácnost je přisuzována ženě a ve většině případů to tak i skutečně je. Největší rozpor se projevil v otázce péče o děti. Dvě pětiny dotázaných se domnívají, že je to starost ženy, ale ve skutečnosti se žena stará o potomstvo v 57 % domácností. Počet mužů, kteří se starají o děti v domácnosti, je vyšší pouze ve věkové skupině 20 až 29 let a u skupiny vysokoškolsky vzdělaných respondentů. V případě starostí o rodinný rozpočet a v pěstování společenských kontaktů se většina respondentů domnívá, že zde panuje rovnoprávnost mezi pohlavími. Ve skutečnosti jsou rodinné finance záležitostí obou partnerů pouze ve dvou pětinách domácností a ve zbylých domácnostech se o finance stará žena. Výjimkou jsou opět zpravidla rodiny vysokoškoláků.

1.2 Mužská a ženská role

Tradiční pojetí mužské a ženské role vychází z patriarchální struktury, kdy muž zastává roli hlavy rodiny, živitele, nositele sociálního statusu a žena roli hospodyně, vychovatelky a opatrovatelky rodinného krbu.

Jak uvádí M. Vágnerová (2000), v průběhu posledních 50 let však došlo k výrazné změně v pojetí mužské a ženské role. Ženy tento posun vnímají

spíše pozitivně, a to pravděpodobně hlavně díky dosažení rovnoprávnosti s muži, větší možnosti dosažení lepší sociální pozice a zvýšení prestiže. Role ženy díky této změně obsahuje více různorodých kategorií. Při neúspěchu v jedné roli tak žena může čerpat povzbuzení v dalších rolích. Ta, která zdárně zvládá roli manželky, matky, hospodyně a zaměstnankyně, pak získává lepší sociální hodnocení, a tím i větší sebeúctu (Vágnerová, 2000).

Ženy jsou však díky těmto novým možnostem vystaveny reálné zátěži, která vyplývá ve zvládání dvou rolí, a to role mateřské a profesní. Těžko však můžeme očekávat, že by se zaměstnaná žena v dnešní době vzdala práce (Čermáková, 1997). Kromě nabízejících se ekonomických důvodů hrají roli i jiné faktory. V první řadě je to postupné proměňování ženské identity v průběhu 20. století (Čermáková, 2002). Žena si uvědomuje svou hodnotu a chce, aby si ji uvědomili i ostatní. Zatímco práce v domácnosti je stále považována za podřadnou, placená práce má vysoký společenský status. V důsledku lepšího přístupu ke vzdělání jsou ženy schopny vykonávat i vysoce odborné pozice.

Mužům tento posun rolí nepřinesl žádná významná pozitiva, spíše vedl k jejich dezorientaci. Přišli o svoji dřívější formálně deklarovanou nadřazenost a společenskou pozici. Nelze se proto divit, že muži jsou v porovnání se ženami méně nakloněni záměně rolí. Obecně se to lépe daří mladým mužům a mužům s vyšším vzděláním (Vágnerová, 2000).

S růstem společenského statusu stoupá u obou pohlaví preference práce na úkor rodiny (Čermáková, 1997). Žena je však stále, bez ohledu na vzdělání, ve velké míře zodpovědná za chod domácnosti i za péči o děti. Přestože se současný muž do péče o domácnost a rodinu zapojuje mnohem více než generace jeho otce, stále však spíše „pomáhá“, než aby přebíral zodpovědnost (Karsten, 2006).

V dnešní době není jasně sociálně vymezena ženská ani mužská role. Každý člověk se ji snaží naplnit podle svých vlastních představ a schopností. Ženy však o mužské roli v rodině často hovoří nejednoznačně a mnohdy i záporně. Většina partnerů se podle M. Vágnerové (2000) shodne na tom, že muž by měl v domácnosti zastávat více práce, než ve skutečnosti zastává. Rozpor je však v tom, že ženy sice vyžadují po mužích, aby jim v domácnosti více pomáhali, přitom si ale velmi dobře hlídají, aby při dělbě práce měl ten jejich díl větší váhu než díl muže. Ženy v podstatě chtějí mít rozhodující roli v této oblasti a být stále opatrovatelkami rodinného krbu. Rodinný prostor je tak velmi pozvolna otevírán mužům a tento proces je stejně významnou společenskou změnou jako otevírání profesní sféry pro ženy.

1.3 Role matky a otce

Dá se říci, že v minulosti bylo mateřství pro ženy vrcholem života. Ještě v 18. století se mateřství považovalo za zcela přirozené a instinktivní. Teprve s nástupem 19. století se začalo na mateřství pohlížet odlišně, a to jako na stav, kdy je nutno, aby se žena učila být matkou, zejména pak zodpovědnou matkou. Přirozený mateřský instinkt byl tak zaměněn za vzdělání a zásah zvenčí. Problém poté nastal v tom, že mateřství na plný úvazek bylo možné jen v rodinách, které disponovaly majetkem. Ženy z těchto rodin si mohly mateřství vzít jako podstatu své identity. Ve stejném období následně bylo mateřství uznáno za důležitou společenskou roli, která je hodna podpory státních institucí. Ve 20. století pak došlo k nejvýraznějšímu posunu názorů na mateřství (Abramsová, 2005).

Jak uvádí E. Kolačná (2004) rodičovství nezačíná až narozením dítěte, ale dávno před jeho narozením. Stejně tak nemůžeme říci, že by role rodiče skončila dospělostí dítěte. Autorka cituje pohled lidí, kteří říkají, že díky rodičovství jako by se ocitli v jiném světě (Kolačná, 2004). Vztah matka - dítě

začíná v prenatálním období, kdy již matka komunikuje s dítětem. Tento vztah se následně prohlubuje také díky porodu a kojení. Zvláště v dnešní době, kdy došlo k proměně demografické struktury populace, a to zejména v oblasti průměrného věku života, je více patrné, že rodičovství nekončí dospělostí dítěte, ba naopak dítě se od svých rodičů učí celoživotně.

1.4 Rodičovství

Jak zmiňuje ve své práci I. Možný (1999), rodinný cyklus má několik fází. Za nejdůležitější fázi považuje tu, kdy dochází k přechodu k rodičovství. Je to fáze, která je velmi náročná, jelikož během ní dochází ke změně života obou rodičů (Možný, 1999).

Zaměříme-li se na jednotlivé role, můžeme říci, že matka nejvíce ovlivňuje život dítěte, a to jak v pozitivním, tak i v negativním smyslu. Její úcta je získávána především schopností porozumění a vhledu a její autorita je dána spíše citově než rozumově. Pro dítě je matka ztělesněním něhy. Matka je pro dítě potřebná ve všech životních obdobích, a to jak ve chvílích pohody, tak i obtíží. Matka je ta, která je s dítětem v kontaktu již před narozením, a tím od přírody také získává jistou výhodu před otcem (Vágnerová, 2000).

Dítě stejně jako matku potřebuje otce. Je pro něj druhým nejvýznamnějším člověkem. Oproti matce má otec v životě dítěte trochu jinou funkci, a to díky odlišnému tělesnému vybavení, psychice i postojům. Oproti matce je pro dítě hodnotou rozumu. Jeho role je pro rodinu nepostradatelná, vnáší do ní mužský prvek. Tato skutečnost je zvláště patrná v období puberty, kdy děti začínají objevovat svou identitu. Zejména dospívající chlapci vyjadřují potřebu otce výrazněji (Vágnerová, 2000).

V posledních několika letech však obecně dochází ke kvalitativnímu posunu směrem k akceptaci různých vzájemně odlišných forem praktikování a prožívání otcovství, ačkoli stále do jisté míry přetrvávají i některé tradiční náhledy a postoje (Sedláček, Plesková, 2008).

V současnosti můžeme hovořit o tzv. jiném či „novém otci“, který se od toho tradičního odlišuje především tím, že nemá potřebu definovat svou mužskou roli v opozici vůči roli ženské a bez obtíží přijímá pečovatelské úlohy, které přirozeně patří k rodičovství. Bylo by příliš optimistické a troufalé tvrdit, že nový otec je prototypem, který v současné rodině běžně figuruje. Jde spíše o určitý vzorec, který se ve stále větší míře začíná v rodinách objevovat (Karsten, 2006).

Můžeme říci, že tuto změnu otcovské role pravděpodobně z největší míry způsobily ženy. Svým nátlakem na muže, kterým se čím dál tím více dožadují dělby povinností a úloh, včetně lásky k dětem. Muži jsou v současné době mnohem více povzbuzováni k tomu, aby vyjednávali se svými partnerkami o tom, jak bude probíhat péče o dítě, kdo se čeho ujme apod. V mnohem větší míře také sami muži uvažují nad budoucí povahou svého vztahu s dítětem a o tom, jak co nejlepšího vztahu dosáhnout (Sedláček, Plesková, 2008).

2 ROVNOVÁHA RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA

Práce a rodina jsou dvě ústřední témata v životě většiny dospělých lidí. Rostoucí zájem výzkumníků o vzájemnou propojenost práce a rodiny zaznamenáváme zejména od 80. let 20. století. Důvodem zvýšeného zájmu jsou pravděpodobně změny pracovních a sociálních podmínek v posledních desetiletích. V této době už se silně diferencuje struktura rodiny a rozvíjejí se alternativní způsoby rodinného života, jako jsou například rodiny s jedním rodičem či dvoukariérové rodiny (Sobotková a kol., 2011). V pracích, které přináší poznatky o problematice rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, se pro tuto oblast vžil termín work-life balance (Gröpel, 2006). Ne vždy však jedinec nalezne rovnováhu výše zmíněných oblastí, a pokud se tak nestane, dochází u něj ke konfliktu mezi rolami jednotlivých životních oblastí.

V následujících kapitolách stručně přiblížím vývoj a současné pojetí konceptu work-life balance spolu s faktory, které mají na navození rovnováhy životních oblastí podstatný vliv, a zmíníme stav opačný rovnováze, který je definován jako konflikt mezi rolami jednotlivých životních oblastí.

2.1 Vývoj konceptu work-life balance

Work-life balance je původní výraz pro koncept, který představoval hledání rovnováhy mezi pracovním životem a životem osobním, do něhož spadá zdraví, rodina, osobní spokojenost a rozvoj. Historicky byl koncept work-life balance zkoumán napříč obory, konkrétně v rámci poradenství, psychologie, obchodu a lidských zdrojů.

Literární rešerše ukazuje, že myšlenka "work-life balance" byla poprvé vznesena v roce 1960 ve Spojeném království, a to k popisu rovnováhy mezi prací jednotlivce a jeho osobním životem (Hogarth, Bosworth, 2009). Od té doby bylo ve Velké Británii na toto téma napsáno několik prací.

Na konci 70. let byla myšlenka rovnováhy osobního a pracovního života rozpracována také v USA, kde výzkumníci z Harvardu doporučili americkým firmám, začít s využíváním flexibilní pracovní doby, jak bylo v téže době populární v Evropě (Elbing et al., 1974). O několik let později, na konci 80. a 90. let, se termín „work-life balance“ stal ve Spojených státech pojmem široce užívaným a v literatuře často zmiňovaným.

2.2 Současné pojetí work-life balance

V současné době vnímá většina odborníků work-life balance jako přechodný stav harmonie či homeostázy, bez momentálního napětí či tlaku. Harmonie tak vyjadřuje určitý stav kompatibility, spokojenosti a subjektivní pohody (Poelman, 2008). Rovnováha nastává tehdy, když jsou dva elementy v rovnováze, přestože mají odlišnou váhu. Podle S. Poelmana (2008) však tato definice work-life balance úplně neodráží realitu. Upozorňuje na to, že i těžce pracující, výkonný člověk, který v zaměstnání tráví mnoho času, může zažívat pocit rovnováhy, pokud má pocit, že jsou uspokojeny všechny jeho potřeby a nároky.

Rovnováha v užším pojetí nastává tehdy, když člověk pociťuje dost času pro pracovní i soukromé aktivity. P. Gröpel (2006) poukazuje na to, že vnímaný dostatek času na různé životní oblasti má vliv na subjektivní pocit pohody pouze v případě, kdy jsou během tohoto času naplňovány individuální potřeby jedince.

V České republice se potřebám v souvislosti s kariérou věnuje například F. Bělohlávek (1994). Na podkladě teorie potřeb amerického psychologa D. C. McClellanda, která rozlišuje tři základní potřeby lidí: potřebu výkonu, přátelství a moci, F. Bělohlávek (1994) rozlišuje tři typy lidí podle jejich pracovní dráhy. Stejný odborník zároveň tvrdí, že kariéra má smysl v dosažení pozice, která uspokojuje potřeby jedince.

V souvislosti s problematikou „work-life balance“ se v zahraniční literatuře můžeme setkat také s pojmem „work-family balance“. Dnes se však tento termín používá méně než v minulosti. Mnoho autorů však tomuto termínu vyčítá jistou nesmyslnost, kterou můžeme připustit, pokud se budeme snažit o doslovný překlad. Podle nich je práce součástí života, a tudíž nelze dojít k rovnováze mezi těmito dvěma oblastmi (Junová, 2012).

2.3 Faktory související s work-life balance

Mezi faktory, které souvisejí a přímo ovlivňují rovnováhu rodinného a profesního života patří zejména faktory osobnostní (tedy jací jsme), vývojové období, ve kterém se nacházíme (nároky, které jsou v této fázi života na člověka kladeny) a faktory sociokulturní.

- *Osobnostní aspekty* - ve výčtu činitelů, předpokladů či faktorů, které mohou v určité míře působit na fungování jedince a současně působit na jeho aktuální vnímání rovnováhy, nemůžeme opomenout význam osobnosti jako takové. Každý člověk je jedinečný, tudíž je nesnadné specifikovat, které charakteristiky (vlastnosti osobnosti) jsou v souvislosti s rovnováhou životních oblastí stěžejní. Vliv osobnostních předpokladů můžeme sledovat ve dvou rovínách, jednak z hlediska demografických charakteristik a jednak z hlediska osobnostních vlastností či charakteristik jako takových.

- *Vývojové aspekty a změny v životě* - z vývojového hlediska lze první významné změny pozorovat při nástupu dospělosti. Období mladé dospělosti lze charakterizovat i jako fázi stabilizace vlastní odpovědnosti a zaměření se na dlouhodobé cíle (Vágnerová, 2007). Počínaje dospělostí nastupuje tedy kontinuální proces, kdy se jedinec dennodenně vyrovnává s požadavky ze strany rodiny, blízkých, práce či společnosti. M. Tuček (2000) v mladé dospělosti dále popisuje významné proměny v hodnotové orientaci a z nich vyplývající změnu v postoji mladých lidí. V tomto období narůstá význam práce a rodiny, a naopak klesá hodnota volného času. Tím ve své podstatě poukazuje na samotné nastavení a vnímání změn, ke kterým dochází v rámci harmonizace životních oblastí.
- *Sociokulturní aspekty* - v neposlední řadě je důležité zmínit širší kontext, který ve významné míře působí na jedince a jeho fungování. Sociální prostředí, ve kterém se dotyčný pohybuje, je silně propojené se společenskými a kulturními podmínkami, ve kterých jedinec žije. S ohledem na problematiku rovnováhy životních oblastí je tedy velmi cenné, uvědomíme-li si celkový kontext, který poměrně často nepřímo podmiňuje například životní styl, úloha a způsob vnímání pracovního postavení v životě či například význam rodiny jako takové. A pokud jsme dosud popisovali rovnováhu životních oblastí jako jedinečnou a individuální, nelze v tomto ohledu okolí opomenout.

2.4 Konflikt mezi rolemi jednotlivých životních oblastí

Konflikt mezi prací a rodinou je definován jako interrolový konflikt, ve kterém jsou požadavky pracovní role neslučitelné s požadavky role rodinné, neboli dochází ke vzniku protichůdných tlaků důsledkem účasti v různých rolích (Greenhaus, Beutell, 1985).

Rodina a práce jsou dva základní prvky života dospělých. Většina dospělé populace chce založit rodinu a mít dobré zaměstnání, které má smysl pro daného jedince a zároveň ho dokáže uživit. Každý člověk tak participuje ve více rolích, které se týkají především dvou oblastí života: práce a vztahů. Každá z rolí klade na člověka určité nároky a povinnosti a vyžaduje tak různou míru energie a času k jejímu plnění. Konflikt životních rolí vzniká tehdy, když jsou nároky jednotlivých rolí vzájemně nekompatibilní do té míry, že participace na aktivitách spojených s jednou rolí (resp. životní oblastí) výrazně ztěžuje participaci na aktivitách role jiné (Gröpel, Dovičovičová, 2012).

Autoři J. H. Greenhaus a N. J. Beutell (1985) zmiňují tři hlavní formy konfliktu mezi prací a rodinou, v závislosti na dominujícím aspektu konfliktu. Třemi zmíněnými formami jsou konflikt vyplývající z nedostatku času, konflikt vyplývající z napětí a konflikt vyplývající z chování. Konflikt vyplývající z nedostatku času vychází z předpokladu, že pokud věnujeme čas aktivitám v rámci jedné role, nelze se fyzicky v tu samou chvíli věnovat aktivitám spojeným s jinou rolí. Druhý typ, tedy konflikt vyplývající z napětí, je pravděpodobně důsledkem situace, kdy napětí spojené s jednou rolí ovlivňuje výkony v roli jiné. Napětí může vznikat v rámci pracovních povinností i v rámci povinností v rodině. Třetí typ konfliktu, konflikt vyplývající z chování, vzniká ve chvíli, kdy má daná osoba potíže přizpůsobit své chování očekávanému chování v rozdílných rolích (Greenhaus, Beutell, 1985).

2.5 Důsledky konfliktu mezi rolemi jednotlivých životních oblastí

Konflikt práce a rodiny vede k nepříjemným důsledkům zvláště tehdy, je-li dlouhodobý a intenzivně prožívaný. Promítá se pak prakticky do všech oblastí jedinceva života. V závislosti na životních oblastech, které konflikt

nejvíce postihuje, lze v zásadě vymezit tři hlavní skupiny důsledků konfliktu. První z nich jsou důsledky v oblasti práce, dále v oblasti rodiny a v neposlední řadě jsou to vlivy na tělesné a duševní zdraví a celkovou osobní pohodu člověka.

2.6 Harmonizace osobních a pracovních rolí v životě

Téma sladování rolí v pracovním a osobním životě je v současné společenské situaci velmi aktuální, a má své specifické místo jak na straně jednotlivce, tak na straně organizace. V dnešní době plné změn, neustálého vývoje a inovací, ale zároveň také extrémní nevyváženosti pracovních podmínek, s ohledem na kulturní podmínky či sociální ukazatele země, je na jedince vytvářen značný dlouhodobý tlak. Od optimálně fungujícího jedince se očekává schopnost adekvátního reagování na měnící se podmínky, respektive schopnost prokazovat vyšší flexibilitu, a to jak v osobním, tak i pracovním životě.

Na osobní úrovni je harmonizace soukromého a pracovního života spojena s přáním žít spokojený život, který umožní naplnění potřeb na úrovni fyzické, psychické i spirituální, kam řadíme například potřebu smyslu života (Junová, 2012). Porovnáme-li současnost s minulostí, zjistíme, že pro sladění osobního a pracovního života máme dnes ty nejlepší podmínky. Nebojujeme o přežití, je nám umožněna seberealizace a díky technologiím můžeme pracovat na dálku. Na druhou stranu musíme čelit mnoha tlakům moderní doby, ekonomické krizi, stresujícímu životnímu i sociálnímu prostředí, kultuře individualismu a podobně. Díky tomu můžeme pocívat různou míru skepse, která nás nutí pochybovat o tom, zda je vůbec možné vše sladit tak, abychom žili život v rovnováze (Junová, 2012).

Sladování práce s rodinou je nikdy nekončící proces, v rámci kterého se každý člověk pohybuje jedinečným způsobem. Všeobecně však jde o to, jak v omezeném čase s omezenými zdroji zvládnout přibližně dvakrát tolik, než měl jedinec stihnout před tím, než se mu narodily děti a ještě si udělat čas pro sebe, partnera a přátele. Sladování spočívá v tom, hledat kompromisy a nová řešení. Znamená to i dělat spoustu chyb, ze kterých je pak třeba vytěžit poučení a dále také konfrontaci, kdy musíme jít na hranice možností svých i ostatních lidí, a hledat, co je ještě snesitelné, a co už ne. Znamená to také důkladně vybírat, co si jedinec může ponechat a čeho by se měl vzdát, včetně hodnot, které dotyčný považoval za prověřené a důležité (Seemanová, Kodyšová, 2014).

3 OPATŘENÍ UMOŽŇUJÍCÍ HARMONIZACI RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA

Dalším důležitým faktorem při harmonizaci rodinného a pracovního života je role státu. Stát v rámci své sociální politiky nastavuje opatření přímo související s narozením a péčí o dítě a také opatření související s postavením rodičů v rámci pracovněprávních vztahů. Tato legislativních opatření jsou uvedena v následujících podkapitolách, nicméně jejich výčet není vzhledem k rozsahu právních předpisů úplný. Pro ucelení našeho přehledu k tématu práce by však mělo jít o dostatečný výčet.

3.1 Opatření související s narozením a péčí o dítě

Opatření související s narozením a péčí o dítě nalezneme zejména v zákonu č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, kde je definován např. nárok a výše rodičovského příspěvku, přídavek na dítě a porodné. Další právní normou je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, kde jsou vymezeny opatření jako je peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a ošetřovné.

- *Rodičovský příspěvek* - „nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské“ (Integrovaný portál MPSV. Rodičovský příspěvek, @2017).
- *Přídavek na dítě* - „přídavek na dítě je základní, dlouhodobou dávkou, poskytovanou rodinám s dětmi, která jim pomáhá krýt náklady, spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Nárok

na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní rok, za příjem se považuje i rodičovský příspěvek. Přídavek je vyplácen ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte“ - viz příloha č. 1 - Výše přídavku na dítě (Integrovaný portál MPSV. Příspěvek na dítě, @2017).

- *Porodné* - „porodné je dávka poskytovaná v závislosti na výši příjmu, kterou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního nebo druhého živého dítěte. Nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, musí být nižší než 2,7násobek životního minima rodiny - viz příloha č. 2 - Porodné. Do rozhodného příjmu se nezapočítává rodičovský příspěvek a přídavek na dítě“ (Integrovaný portál MPSV. Porodné, @2017).
- *Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)* - „nástupem na PPM se rozumí den, jenž si pojištěnka sama určí v období od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, popř. se jím rozumí den porodu, ke kterému došlo před nástupem na PPM. Nárok na PPM má i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Další podmínkou nároku na tuto dávku je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM. Výše PPM činí 70% redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den“ (Česká správa sociálního zabezpečení. Peněžitá pomoc v mateřství, @2017).

- *Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství* - „poskytuje se zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek. Dávka náleží: těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce 9. měsíce po porodu, zaměstnankyni, která kojí, pokud byly převedeny na jinou práci, protože práce, kterou předtím vykonávaly je těmto ženám zakázána nebo pokud podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje jejich zdraví (anebo těhotenství, mateřství, schopnost kojení)“ (Česká správa sociálního zabezpečení. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství, @2017).
- *Ošetřovné* - „na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti, nebo péče o zdravé dítě mladší 10 let z důvodů uzavření, školského nebo dětského zařízení (zapříčiněného havárií, epidemií či jinou nepředvídanou událostí), ošetřovné též náleží v případech, kdy byla dítěti nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. Podpůrčí doba u ošetřovného počíná prvním kalendářním dnem potřeby ošetřování a činí nejdéle 9 kalendářních dnů. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů“ (Česká správa sociálního zabezpečení. Ošetřovné, @2017).

3.2 Opatření v pracovně-právní oblasti

Hlavní právní norma, která upravuje postavení zaměstnanců (v našem případě v rámci zaměření práce - rodičů) ve vztahu k zaměstnavateli je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jednotlivá ustanovení zákoníku práce se věnují i postavení matek v období těhotenství a mateřství a v období péče

o dítě. Jsou zde definovány zejména pojmy mateřská (§ 195) a rodičovská dovolená (§ 196) a další.

- *Mateřská dovolená* - „v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů (porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů). Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku 6 týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8 týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Pro zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, platí specifické podmínky nároku“ (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. @2017).
- *Rodičovská dovolená* - „k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ (Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. @2017).
- *Další* - mezi další možnosti patří i úprava pracovní doby, o kterou je možno zaměstnavatele ze zákona požádat. Ten je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Další ustanovení se týkají úpravy pracovních cest, kdy je opět v zákoně uvedeno, že těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se souhlasem.

V této kapitole se rovněž zaměřuji na konkrétní opatření umožňující harmonizaci rodinného a profesního života vyplývající z potřeb rodičů a možností zaměstnavatelů. Existuje celá řada definic pojmu „lidské potřeby“. Mezi nejznámější patří tzv. Maslowova hierarchie potřeb, která je tvořena pěti základními potřebami - potřebami fyziologickými, potřebou jistoty a bezpečí, sociálními potřebami lásky, uznání a seberealizace (Armstrong, 2007). Jak bylo v práci popsáno výše, životní cyklus má několik fází, každá z nich je charakterizována specifickými potřebami. Nejinak tomu je i v období rodičovství, zejména v období návratu na pracovní trh, kdy je nutno sladit roli rodiče a zaměstnance.

3.3 Faktory ovlivňující čerpání RD

Dle Maříkové (2005, s. 29 - 30) mezi další faktory, které rodiče zvažují v rámci strategie řešení mateřské/rodičovské a jejich návratu na pracovní trh patří:

- *Výše příjmů* - průměrný příjem žen je nižší, než příjem mužů, proto na rodičovské dovolené zůstávají převážně ženy. Z žen se nejdříve do pracovního procesu vrací ženy s vyššími příjmy zastávající manažerské pozice.
- *Vliv profese rodiče* - místo je garantováno jen po dobu mateřské dovolené, proto někteří rodiče ani na rodičovskou dovolenou nenastupují (zejména pokud se jedná opět o manažerské pozice). Některé profese (např. umělecké) je naopak možné skloubit s péčí o dítě.
- *Rozdělení rodičovských rolí* - možnost střídání rodičů na rodičovské dovolené, celkové nastavení a ohodnocení práce placené a neplacené mezi rodiči (partnery).

3.4 Potřeby rodičů

- *Zajištění péče o dítě* - aby se rodič mohl vrátit do zaměstnání, je nejprve nutné zajistit péči o dítě. Formální péči poskytují jesle (určené dětem do tří let věku) a mateřské školy (zpravidla děti starší tří let). Zde nejčastěji vyvstává problém jejich dostupnosti. Větší nabídka těchto služeb bývá ve velkých městech, než na venkově. To však neznamená, že i zde není problém dítě kvůli omezenému počtu míst umístit. Více míst poskytují soukromé instituce, které jsou ovšem finančně nákladnější, než instituce státní. Tyto faktory mohou zapříčinit odložení návratu do zaměstnání a prodloužení doby strávené péčí o dítě. Pokud místo pro dítě je, může vyvstat další problém z hlediska provozních hodin dané instituce. Je zde nutné sladit dopravení a vyzvednutí dítěte s pracovní dobou rodiče. Pro rodiče to může být komplikace spojená např. i s nutností změny zaměstnání s jinou pracovní dobou, případně se změnou délky pracovního úvazku (Maříková, 2005).

3.5 Pracovní opatření zaměstnavatelů

- *Nastavení pracovních podmínek* - z potřeb rodičů se nejčastěji jedná o preferenci částečných pracovních úvazků, flexibilní pracovní dobu, sdílené pracovní místo či homeoffice. Důležitým kritériem je i finanční ohodnocení, které se může změnit např. v souvislosti se změnou délky úvazku. Rodiče zde zvažují, zda je pro ně finančně výhodné se do zaměstnání vrátit. Tato opatření mohou usnadnit skloubení pracovních a rodinných potřeb. Nicméně ne v každém oboru a profesi lze tato opatření aplikovat.

4 POPIS VÝZKUMU

Jak jsem uvedla ve druhé kapitole, rodina a práce jsou dva základní prvky života dospělých. Dle Junové je harmonizace soukromého a pracovního života spojena s přáním žít spokojený život, který umožní naplnění potřeb na úrovni fyzické, psychické i spirituální (Junová, 2012).

V rámci teoretické části jsem uvedla několik oblastí vyplývajících z rodičovství a péče o dítě/děti, které nám harmonizaci buď usnadňují (podpora rodiny, rozdělení rolí v rodině, možnost zajištění péče, vstřícné nastavení pracovních podmínek), nebo naopak ztěžují, pokud chybí nebo nejsou naplněny.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo analyzovat oblasti ovlivňující harmonizaci rodinného a profesního života. Pomocí výzkumných otázek zjistit, potvrdit, či vyvrátit využití opatření umožňujících harmonizaci rodinného a profesního života v reálném životě současných rodičů.

4.2 Výzkumná strategie a technika sběru dat

Pro výzkum jsem si zvolila kvantitativní strategii. Mezi základní sociologické techniky sběru dat patří dotazník a rozhovor. Dala jsem přednost dotazníkovému šetření, protože jsem předpokládala, že účastníci výzkumu budou ochotnější ke spolupráci (vyplnění dotazníku), než k absolvování rozhovoru, který je náročnější minimálně z hlediska domluvy tazatele a probanda. Další výhodou spatřuji v jeho možnosti distribuce a snadné zpracovatelnosti výsledků. Nevýhodou může být nízká návratnost.

Otázky byly v dotazníku koncipované jako otázky uzavřené s výčtem možných odpovědí, kde měli účastníci možnost zvolit právě tu odpověď,

kteřá nejvíce korespondovala s jejich názorem. Předvýzkum byl proveden se třemi respondenty, bez připomínek.

4.3 Stanovení výzkumných otázek

Zaměřila jsem se na zejména na tři oblasti, které považuji v harmonizaci rodinného a profesního života za stěžejní, a to je oblast rodinného zázemí, oblast potřeby zajištění péče a oblast uspokojivých pracovních podmínek. Ke každé oblasti jsem si na základě teoretických východisek stanovila předpoklady a k nim přiřadila otázky, které byly následně použity v dotazníkovém šetření.

4.3.1 Oblast rodinného zázemí

Podle Dudové (2005, s. 14) „tradiční rodinný model předpokládal soužití dvou jedinců, z nichž jeden (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (zpravidla žena) požadavkům rodiny a domácnosti, zatímco v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu.“

Jak již bylo uvedeno, každá zastávaná role (rodiče, zaměstnanec) klade na člověka určité nároky a povinnosti a vyžaduje různou míru energie a času k jejímu plnění. Konflikt rolí vede k nepříjemným důsledkům, které se mohou promítnout prakticky do všech oblastí života.

Předpokládám tedy, že fungující rodinné zázemí (včetně podpory širší rodiny - prarodičů, sourozenců, apod.), kde panuje shoda ohledně rovnoměrně rozdělených povinností týkajících se péče o domácnost a o dítě/děti, může vést k lepšímu skloubení rolí a k větší míře harmonizace rodinného a profesního života. Na základě tohoto předpokladu jsem sestavila následující otázky:

- *Máte s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozděleny domácí práce a povinnosti?*

- *Máte s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozdělenou péči o dítě/děti?*
- *Máte možnost obrátit se o pomoc s péčí o dítě na někoho dalšího z rodiny (ostatní příbuzní, mimo manžela/manželky, partnera/partnerky)?*

4.3.2 Oblast potřeby zajištění péče o dítě/děti

V určité fázi rodinného cyklu dochází k větší potřebě zajištění péče o dítě/děti, kdy si rodina již nemusí vystačit sama, a proto dochází k využití služeb pro rodiny.

Dle Křížkové (ed., 2005) se tak pro většinu rodin stává jedním z hlavních faktorů, které přispívají k pocitu spokojenosti s kombinací pracovního a rodinného života, možnost zásadním způsobem využívat zařízení (70 % rodin) pro péči o děti. Tento důležitý faktor jsem se snažila zmapovat následujícími otázkami:

- *Je v blízkosti Vašeho bydliště dostupné zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina), kde máte možnost umístit dítě/děti po dobu strávenou v zaměstnání?*
- *Využíváte zvolené zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina) k umístění dítěte/děti?*
- *Vyhovuje Vám provozní doba zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina) vzhledem k Vaší pracovní době?*

4.3.3 Oblast pracovních podmínek

Dle Maříkové (2005) by rozšíření nestandardních forem práce usnadnilo rodinám lépe kombinovat práci a rodinu. Jejich rozšíření však do značné míry brání různé důvody (ekonomické, neznalost legislativních předpisů, přístup zaměstnavatelů k zavádění speciálních programů nad zákonem daný rámeček).

Jste spokojený/á s rozvržením pracovní doby vzhledem k potřebám vyplývajícím z péče o dítě/děti?

Umožňuje Vám zaměstnavatel v případě náhlé potřeby péče o dítě/děti odejít z práce dříve?

Využil/a byste některou z možností flexibilní formy zaměstnávání (různé úpravy délky pracovního úvazku, pružnou pracovní dobu, práci z domova, sdílení pracovního místa)?

4.4 Charakteristika organizace a výzkumného vzorku

Výzkumné šetření jsem měla možnost uskutečnit v rámci státního úřadu. Mezi základní agendy této organizace patří zastupování státu v právních řízeních ve věcech týkajících se majetku státu a hospodaření s vymezeným státním majetkem. Svou činnost vykonává prostřednictvím 8 územních pracovišť a 44 odloučených pracovišť.

Podle Dismana v kvantitativní verzi výzkumu nejsme schopni zkoumat celou skupinu, proto je nutná určitá redukce na vzorek, který se výzkumu skutečně účastní. Výzkum tedy proběhl v rámci dostupných pracovišť, a to v Ústředí a v ÚP hl. m. Prahy. Co se týče velikosti organizace (dostupných pracovišť), jednalo se celkem o 255 zaměstnanců (příloha č. 2 - Tabulka seznamu zaměstnanců úřadu).

Výběr vzorku byl záměrný na základě předem stanovených kritérií. Kritériem bylo, že účastníkem výzkumu může být pouze zaměstnanec (zaměstnankyně) úřadu, který/á má v péči alespoň jedno dítě (pro účely tohoto výzkumu bylo za dítě považováno nezaopatřené dítě mladší dvanácti let). Věk jsem stanovila úmyslně do 12 let (včetně), protože se jedná o horní hranici období středního dětství (6 - 12 let), kdy dítě již dosáhlo školní zralosti a je zároveň těsně před nástupem puberty. Rodiče zde hledají vhodnou míru dohledu a pomoci, aby dítě nebrzdili v samostatnosti

a zároveň aby na dítěti spočívala přiměřená míra zodpovědnosti. Dítě se začíná věnovat mimoškolním aktivitám, chodí na různé kroužky, tráví mimo domov více času. Přesto je stále centrem jejich života rodina a potřebují výraznou a konzistentní oporu rodičů (Thorová, 2015).

4.5 Analýza výsledků dotazníkového šetření

Celkem bylo osloveno 40 respondentů, kteří splnili stanovená kritéria (zaměstnanci úřadu, tj., mají v péči alespoň jedno dítě mladší 12 let včetně). Konkrétně se jednalo o 17 mužů a 23 žen. Ze čtyřiceti distribuovaných dotazníků se mi vrátilo 39, a to z důvodu, že jedna respondentka byla již ve výpovědní lhůtě a nebyla ochotna dotazník vyplnit. Z toho péči o jedno dítě uvedlo 8 mužů a 12 žen, péči o dvě děti uvedlo opět 8 mužů a 10 žen a péči o tři děti uvedl 1 muž. Žádný z respondentů neuvedl péči o čtyři a více dětí.

Sběr dat probíhal během prosince 2016. O vyplnění dotazníků byli respondenti požádáni osobně od kmenové zaměstnankyně úřadu, se kterou jsem měla předem domluvenou spolupráci. Dotazník obsahoval otázky zjišťující základní údaje o respondentech a otázky vztahující se k problematice. Konkrétní podoba dotazníku je v příloze č. 5 - Dotazník.

Získaná data z dotazníku byla poté zanesena do tabulek. Tabulka č. 1 – Legenda (viz níže), popisuje jednotlivé údajů, které každá tabulka obsahuje. Jedná se o zadání otázky a počet odpovědí od mužů a žen v absolutních číslech.

Tabulka č. 1 - Legenda k údajům

Otázka		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	Počet mužů (v absolutních číslech)	Počet žen (v absolutních číslech)
Ne	Počet mužů (v absolutních číslech)	Počet žen (v absolutních číslech)

Zdroj: vlastní zpracování

První předpoklad se týkal oblasti rodinného zázemí. Otázky byly směřovány zejména na nastavení zastávaných rolí v rodině, konkrétně na rozdělení domácích prací a povinností a samozřejmě rozdělení péče o dítě/děti. Kromě podpory mezi manželi/partnery jsem se zajímala i o možnost obrátit se pro pomoc s péčí o dítě/děti v rámci širšího okruhu rodiny (viz tabulka č. 2, 3, 4 - Otázka č.1, 2, 3).

Tabulka č. 2 - Otázka č. 1

Máte s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozděleny domácí práce a povinnosti?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	11	7
Ne	6	15

Zdroj: vlastní zpracování

Rovnoměrné rozdělení domácích prací a povinností mezi manželi/partnery uvedlo 11 mužů a 7 žen. Naopak nerovnoměrné rozdělení domácích prací a povinností uvedlo 6 mužů a 15 žen. I přes změny v pojetí mužské a ženské role, je patrné, že stále není nastolená rovnováha. Jak uvádí Jurajda a kol. (2006), starost o domácnost je stále spíše doménou žen.

Tabulka č. 3 - Otázka č. 2

Máte s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozdělenou péči o dítě/děti?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	13	13
Ne	4	9

Zdroj: vlastní zpracování

Co se týká rovnoměrného rozdělení péče o dítě/děti, zde už je situace optimističtější. Shodně zde 13 mužů a žen uvedlo, že mají s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozdělenou péči o dítě/děti. Opačně se vyjádřili 4 muži a 9 žen. Z výsledků by se dalo usuzovat, že tradiční pojetí muž - hlavy rodiny/živitele a žena hospodyně/pečovatelka, již neodpovídá současnému stavu nastavení v rodinách.

Tabulka č. 4 - Otázka č. 3

Máte možnost obrátit se o pomoc s péčí o dítě/děti na někoho dalšího z rodiny (ostatní příbuzní, mimo manžela/manželky, partnera/partnerky)?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	14	18
Ne	3	4

Zdroj: vlastní zpracování

Kladně se, k otázce možnosti obrátit se o pomoc s péčí o dítě/děti na někoho dalšího z širší rodiny, vyjádřilo 14 mužů a 18 žen. Naopak tuto možnost nemají dle výsledků 3 muži a 4 žen. Podpora širší rodiny je velmi důležitým

faktorem pro harmonizaci rodinného a profesního života, proto považují tyto výsledky za povzbudivé, co se týče fungování základních rodinných vztahů.

Druhý předpoklad se týkal potřeby zajištění institucionální péče. Otázky byly směřovány zejména na dostupnost zařízení v blízkosti bydliště, dostatečnou kapacitu, která by umožňovala umístění dítěte/děti a také na provozní dobu, které není vždy ideální vzhledem k časové náročnosti zaměstnání rodičů. Výsledky jsou zaneseny v tabulce č. 5, 6, a 7 - Otázka č. 4, 5 a 6 (viz níže).

Tabulka č. 5 - Otázka č. 4

Je v blízkosti Vašeho bydliště dostupné zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina), kde máte možnost umístit dítě/děti po dobu strávenou v zaměstnání?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	11	14
Ne	6	8

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 11 mužů a 14 žen odpovědělo kladně na dotaz týkající se dostupnosti institucionální zařízení poskytující péči o dítě/děti v blízkosti bydliště. Zbylých 6 mužů a 8 žen uvedlo, že tuto možnost v blízkosti bydliště nemají.

Tabulka č. 6 - Otázka č. 5

Je ve Vámi zvoleném zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina) možnost umístit dítě/děti (z kapacitních důvodů)?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	9	12
Ne	8	10

Zdroj: vlastní zpracování

S umístěním dítěte/děti do vybraného zařízení to není vždy snadné. Roli v dostupnosti sehrává typ instituce, o kterou se jedná a určitě i prvek velikosti obce, kde rodiny žijí. Největší zájem je o využití služeb mateřských škol. Dle Kuchařové (2006) je situace v uspokojování poptávky po místech v mateřských školách špatná zejména v okolí největších měst. V tomto případě platí úměra čím vyšší počet obyvatel v dané obci, tím častěji dochází k situaci, že nejsou přijaty všechny děti, které se hlásí. Z výsledků vyplynulo, že 9 mužů a 12 žen má možnost umístit své dítě/děti do zvoleného zařízení, naopak 8 mužů a 10 žen tuto možnost nemá.

Tabulka č. 7 - Otázka č. 6

Vyhovuje Vám provozní doba zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina) vzhledem k Vaší pracovní době?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	10	13
Ne	7	9

Zdroj: vlastní zpracování

Po vyřešení umístění dítěte/děti do zvoleného zařízení, může vyvstat problém se skloubením provozní doby daného zařízení s pracovní dobou rodičů. Je potřeba zajistit dopravení a vyzvednutí dítěte ve stanovené časy konkrétního zařízení. Dle Maříkové (2005) to pro rodiče může být komplikace spojená například i s nutností změny zaměstnání. 10 mužů a 13 žen v dotazníku uvedlo, že je s provozní dobou zařízení spokojena (vyhovuje jim). Naopak jako o nevyhovující se vyjádřilo 7 mužů a 9 žen.

Poslední třetí předpoklad se týkal potřeby uspokojivých pracovních podmínek. Otázky se týkaly spokojenosti respondentů s rozvržením pracovní doby, vstřícnosti zaměstnavatele k zaměstnancům-rodičům v případě řešení nenadále události spojené s péčí o dítě/děti a poslední dotaz zjišťoval zájem o využití některé z flexibilní formy zaměstnávání. Výsledky jsou v tabulce č. 8, 9, a 10 - Otázka č. 7, 8 a 9 (viz níže).

Tabulka č. 8 - Otázka č. 7

Jste spokojený/á s rozvržením pracovní doby vzhledem k potřebám vyplývajícím z péče o dítě/děti?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	15	21
Ne	2	1

Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce panovala asi největší shoda mezi respondenty. Celkem 15 mužů a 21 žen se vyjádřilo, že jsou spokojeni s rozvržením pracovní doby. Pouze 2 muži a 1 žena uvedli, že nejsou spokojeni s rozvržením pracovní doby.

Pro upřesnění dodávám k základní charakteristice tohoto státního úřadu, že je zde možnost využití flexibilní pracovní doby, která spočívá v tom, že zaměstnanec musí být na pracovišti od 9:00 do 14:00 hod., příchod a odchod si však reguluje sám (samozřejmě za předpokladu dodržení délky pracovní doby, která je standardně 8,5 hodinová).

Tabulka č. 9 - Otázka č. 8

Umožňuje Vám zaměstnavatel v případě náhlé potřeby péče o dítě/děti odejít z práce dříve?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	14	19
Ne	3	3

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 14 mužů a 19 žen se vyjádřilo, že jim zaměstnavatel umožňuje v případě řešení nenadále události spojené s péčí o dítě/děti odejít z práce dříve. 3 muži a 3 ženy uvedli, že tuto možnost nemají. Zde nejspíše záleží na individuálním přístupu jednotlivých vedoucích. Zaměstnanci zde mají možnost tzv. „napracovat si“ hodiny. Právě v případech řešení nenadálých situací mi tato poskytovaná možnost přijde velmi užitečná a dle výsledků se dá předpokládat, že je i hojně využívána.

Tabulka č. 10 - Otázka č. 9

Využil/a byste některou z možností flexibilní formy zaměstnávání (různé úpravy délky pracovního úvazku, pružnou pracovní dobu, práci z domova, sdílení pracovního místa)?		
Odpověď	Muži	Ženy
Ano	6	8
Ne	11	14

Zdroj: vlastní zpracování

Pro využití některé z možností flexibilní formy zaměstnávání se kladně vyslovalo 6 mužů a 8 žen. 11 mužů a 14 žen by této možnosti nevyužilo. Stávající nastavení je vyhovující pro zhruba 2/3 respondentů.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat oblasti ovlivňující harmonizaci rodinného a profesního života, opatření k jejich harmonizaci a vyhodnotit jejich využití v soukromém a profesním životě současných rodičů.

V teoretické části jsme představila hlavní oblasti související s tématem práce. Nejprve jsem se věnovala rodině a rolím, které v ní dospělí členové mohou zastávat. Jsou zde popsány role muže a ženy a také role otce a matky. Druhá kapitola byla věnována rovnováze rodinného a profesního života. Zde jsou přiblíženy faktory související s rovnováhou rodinného a profesního života, možný konflikt mezi jednotlivými rolemi a jeho případné důsledky. Třetí kapitola byla věnována sociální politice státu a opatřením, které souvisejí s narozením a péčí o dítě a s postavením rodičů v rámci pracovněprávních vztahů a dále také konkrétním opatřením umožňujícím harmonizaci rodinného a profesního života, které vyplývají z potřeb rodičů a možností zaměstnavatelů.

V teoretické části jsem čerpala z odborné literatury, která se se svým zaměřením zabývá procesem harmonizace rodinného a profesního života nebo tématy souvisejícími. Na základě těchto informací jsem se pokusila popsat tři oblasti, které považuji v harmonizaci rodinného a profesního života za stěžejní. Je to oblast rodinného zázemí, oblast potřeby zajištění péče a oblast uspokojivých pracovních podmínek. Ke každé oblasti jsem stanovila předpoklady a k nim přiřadila otázky, které byly použity v dotazníkovém šetření.

Cílem empirické části bylo tyto oblasti ovlivňující harmonizaci rodinného a profesního života u daného vzorku analyzovat. Součástí byl také popis průběhu výzkumu, spolu s výzkumným souborem, který byl tvořen

40 respondenty, metodami výzkumu a samozřejmě výsledky vyplývající z dotazníkového šetření.

Z výsledků, které jsem získala, po vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného v tomto úřadu státní správy vyplývá, že rozdělení rolí v rodině je první důležitou oblastí v harmonizaci rodinného a profesního života. I přes změny v pojetí mužské a ženské role, je patrné, že rovnoměrné rozdělení domácích prací a povinností vnímají kladně spíše muži, než ženy. Co se týká rozdělení rodičovských rolí, zde rovnoměrně rozdělenou péči o dítě/děti potvrzuje více respondentů. Můžeme tedy předpokládat, že se současné rodiny a jejich nastavení odklání o tradičního modelu a u mužů dochází k posunu v péči o dítě/děti. Možnost obrátit se o pomoc k širší rodině je také důležitým faktorem pro harmonizaci rodinného a profesního života a z výsledků vyplynulo, že většina respondentů tuto možnost má. Druhou důležitou oblastí jsou pak potřeby rodičů vzhledem k zajištění institucionální péče. Z výzkumu dále vyplývá, že zařízení v blízkosti bydliště respondentů dostupná jsou, ale otázka je spíše jejich volné kapacity a přístupu k rodičům (např. vzhledem k provozní době těchto zařízení). Poslední oblast se týkala spokojenosti respondentů s rozvržením pracovní doby a vstřícnosti zaměstnavatele k zaměstnancům-rodičům v případě řešení nenadále události spojené s péčí o dítě/děti. Zde výsledky poukazují na spokojenost zaměstnanců s nastavením pracovních podmínek a jejich využitím v rámci procesu harmonizace. Na práci by se dalo jistě navázat daleko podrobnějším výzkumem, který by více upřesnil důležité faktory v tomto složitém procesu harmonizace rodinného a profesního života.

POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE

1. Abramsová, L. (2005). *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 - 1918*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.
2. Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.
- Bělohlávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.
3. Čermáková, M. (1997). *Rodina a měnící se gender role - sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
4. Čermáková, M. (2002). Vybrané hlavní otázky a perspektivy. In Čermáková, M. et al., *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice* (s. 79 - 85). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
5. Česká správa sociálního zabezpečení. (2017). *Peněžitá pomoc v mateřství*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
6. Česká správa sociálního zabezpečení. (2017). *Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi.htm>
7. Česká správa sociálního zabezpečení. (2017). *Ošetřovné*. Citováno 19. února 2017. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm>
8. Česko. (2017). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Citováno 11. února 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>
9. Český statistický úřad. (2017). *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. Citováno 16. února 2017. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace
10. Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.
11. Elbing, A. O., Gadon, H., & Gordon, J. M. (1974). Flexible working hours: It's about time. *Harvard Business Review*, 52 (1), 18.

12. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
13. Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu k naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá Psychologie*, 50 (1), 71-83.
14. Gröpel, P., & Dovičovičová, K. (2012). Pracovná flexibilita jako nástroj zvyšovania rovnováhy životných oblastí: Je flexibilita vhodná naozaj pre každého?. *Československá Psychologie*, 56 (1), 56 - 63.
15. Hogarth, T., & Bosworth, D. (2017). *Future horizons for work-life balance*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: <http://www.beyondcurrenthorizons.org.uk/future-horizons-for-work-life-balance>
16. Integrovaný portál MPSV. (2017). *Porodné*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>
17. Integrovaný portál MPSV. (2017). *Přídavek na dítě*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite
18. Integrovaný portál MPSV. (2017). *Rodičovský příspěvek*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp
19. Integrovaný portál MPSV. (2017). *Porodné*. Citováno 18. února 2017. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>
20. Jandourek, J. (2001). *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
21. Jellouschek, H. (2003). *Pravidla lásky*. Praha: Portál.
22. Junová, B. (2012). *Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí*. Citováno dne 15. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.pracnadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>
23. Jurajda, Š., Kuchařová, V., & Machovcová, K. a kol. (2006). *Kariéra – rodina – rovné příležitosti*. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies.
24. Karsten, H. (2006). *Ženy - muži*. Praha: Portál.

25. Kolačná, E. (2004). Sféra rodičovské lásky. In Rozehnalová, M., Eds. *Eseje o rodině, manželství a rodičovství* (s. 41 - 50). Praha: Free Teens Press.
26. Kuchařová, V. & Svobodová, K. (2006). *Síť zařízení denní péče o předškolní děti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
27. Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení a podnikání*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
28. Křížková, A., Dudová, R. & Hašková, H. (2005). Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů. In Křížková (ed.), Dudová, R., Hašková, H. & Maříková, H. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie* (s. 35-56). Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
29. Maříková, H. (2005). Politiky, čas a peníze. In A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, & H. Maříková, *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie* (s. 22 - 34). Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
30. Matoušek, O. (1993). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství.
31. Možný, I. (1999). *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství.
32. Sedláček, L., & Plesková, K. (2008). *Aktivní otcovství*. Brno: Nesehnutí.
33. Seemanová, J., & Kodyšová, E. (2014). *Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou*. Praha: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství.
34. Sobotková, I., Reiterová, E., & Hurníková, K. (2011). Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie*, 55 (2), 139 -151.
35. Šulová, L. (2006). Změny současné rodiny a jejich možný význam pro vývoj dítěte. *Problémové dítě a hra - 3. díl.*, 1 - 18.
36. Thorová, K. (2015). *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. Praha: Portál.

37. Tuček, M. (2000). Stratifikace společnosti a hodnotové orientace: shody a rozdíly mezi muži a ženami v oblasti práce. In H. Maříková (ed.), *Proměny současné české rodiny: rodina - gender - stratifikace*. Praha: SLON.
38. Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál.
39. Vágnerová, M. (2007). *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.
40. Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Legenda

Tabulka č. 2 - Otázka č. 1

Tabulka č. 3 - Otázka č. 2

Tabulka č. 4 - Otázka č. 3

Tabulka č. 5 - Otázka č. 4

Tabulka č. 6 - Otázka č. 5

Tabulka č. 7 - Otázka č. 6

Tabulka č. 8 - Otázka č. 7

Tabulka č. 9 – Otázka č. 8

Tabulka č. 10 - Otázka č. 9

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Tabulka míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti

Příloha č. 2 - Výše přídatku na dítě

Příloha č. 3 - Porodné

Příloha č. 4 - Tabulka seznamu zaměstnanců úřadu

Příloha č. 5 - Dotazník

Příloha č. 1 - Tabulka míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti

Ukazatel	4. čtvrtletí 2015	1. čtvrtletí 2016	2. čtvrtletí 2016	3. čtvrtletí 2016	4. čtvrtletí 2016
Míra zaměstnanosti (%)	56,8	57,0	57,4	57,7	58,1
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	4,5	4,3	3,9	4,0	3,6
Míra ekonomické aktivity (%)	59,5	59,6	59,8	60,1	60,2

Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Příloha č. 2 - Výše přídavku na dítě

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně
do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	Životní minimum rodiny	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na přídavek na dítě (2,4násobek životního minima rodiny)
jedno do 6 let	7 710	18 504
dvě 5, 8 let	9 850	23 640
tři 5, 8, 12 let	11 990	28 776
čtyři 5, 8, 12, 16 let	14 440	34 656

Zdroj: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

Příloha č. 3 - Porodné

Úplná rodina (oba rodiče)	Životní minimum rodiny	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na porodné (2,7násobek životního minima rodiny)
při narození/převzetí prvního dítěte	7 710	20 817
při narození/převzetí druhého dítěte (první dítě je mladší 6 let)	9 450	25 515

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

Příloha č. 4 - Tabulka seznamu zaměstnanců úřadu

Útvary generálního ředitele Úřadu

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1977	39	Ž		generální ředitel Úřadu - (PZ)
1974	42	M	14	sam. odd. Kanceláře G - VSO
1972	44	Ž	24/15	tajemník
1965	51	Ž	21	tajemník
1949	67	M		referent
1981	35	M	2	samostatné odd. Komunikace - VSO
1974	42	M		referent
1989	27	M		referent
1988	28	Ž		referent
1984	32	Ž		referent
1980	36	Ž	24/15/2	referent
1980	36	M	1	sam. odd. Bezpečnostní - VSO
1958	58	M		referent
1987	29	Ž		referent
1969	47	M		referent
1966	50	Ž		referent
16			3	

Samostatné oddělení Interního auditu

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1965	51	M		samostatné oddělení Interního auditu - VSO
1954	62	M	35/34	referent
1985	31	Ž	1	referent
1958	58	Ž		referent
1960	56	Ž		referent
5			1	

odbor Kontroly

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1977	39	M		odbor Kontroly - ŘO
1963	53	Ž	24	referent
1965	51	Ž	23/6	oddělení Kontroly I. VO
1969	47	Ž	19/16	referent
1959	57	Ž		referent
1967	49	Ž		referent
1984	32	Ž	4	referent
1958	58	Ž	30/26	referent
				oddělení Kontroly II. - VO
1957	59	M	34/31	referent
1959	57	Ž		referent
1956	60	Ž	29	referent
1956	60	M	28/25	referent
1979	37	Ž		referent
14			2	

odbor Personální

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1967	49	Ž	27/25	odbor Personální - ŘO
1960	56	Ž		odd. Personální a platové - VO
1974	42	Ž	12/8	referent
1976	40	Ž	7/5	referent
1965	51	Ž	25/22	referent
1955	61	Ž	32/30	referent
1962	54	Ž	28/24	referent
1970	46	Ž	26/23	referent
1970	46	Ž	25/15	referent
1963	53	M	26/24	odd. Vzdělávání a péče o zaměst. - VO
1961	55	Ž	29/27	referent
1992	24	Ž		referent
1970	46	Ž		referent
1971	45	Ž	22	odd. Organizačně právní - VO
1954	62	Ž	37/29	referent
1987	29	M		referent
16			2	

útvary náměstka pro Ekonomiku a informatiku

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1981	35	M	3/2	náměstek
1988	28	Ž		asistent
2			1	

samostatné odd. Veřejných zakázek

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1965	51	M	18	samostatné odd. Veřejných zakázek - VSO
1965	51	Ž	32/27	referent
1988	28	M		referent
1986	30	Ž		referent
1980	36	Ž	15	referent
1979	37	Ž	7/3	referent
1970	46	Ž	24/18	referent
1960	56	Ž		referent
8			1	

odbor Projektového řízení a informatiky

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1970	46	M		odbor Projektového řízení a informatiky - ŘO
1965	51	Ž	26/21	sekretářka
1954	62	Ž	41	odd. Spisové a archivní služby - VO
1957	59	Ž	37/34	referent
1970	46	Ž	19/15	referent
1963	53	Ž	28	referent
1952	64	Ž		referent
1976	40	Ž	17	referent
1969	47	Ž	22/18	referent
1966	50	Ž	24/18	referent
1962	54	Ž	36	referent
1977	39	Ž	7/7	odd. Projektového řízení a centrálních aplikací - VO
1983	33	M		referent
1979	37	Ž	10/7	referent
1987	29	Ž		referent
1988	28	M		referent
1979	37	Ž	9	referent
1964	52	Ž	33/31/28/20	referent
1992	24	Ž		referent
1990	26	M		referent
1959	57	M		odd. Technické podpory a správy sítí - VO
		M		referent
1978	38	Ž	15/8	referent
1958	58	Ž	37/34	referent
1988	28	M		referent
1963	53	Ž	33/32/23	referent
1962	54	M	26/12	referent
1977	39	M	9/6/4	referent
1962	54	M	25/20	referent
1985	31	M	2	referent
1982	34	M	7	referent
1978	38	M	18	referent
32			8	

odbor Finanční

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1952	64	Ž	39/34	odbor Finanční - ŘO
1953	63	Ž		sekretářka
1971	45	Ž	6/2	odd. Rozpočtu - VO
1980	36	M		referent
1985	31	M		referent
1960	56	Ž	34/35	referent
1969	47	Ž	26/23	odd. Účetnictví - VO
1957	59	Ž	36/34	referent
1949	67	Ž	36/34	referent
1956	60	Ž	27	referent
1956	60	Ž	39/32	referent
1957	59	Ž	34/31	referent
1948	68	Ž	39/37	referent
1970	46	Ž	25/10	referent
1961	55	Ž	31	referent
1956	60	M	36/33	odd. Programového financování - VO
1981	35	Ž	2	referent
1973	43	Ž		referent
1974	42	Ž	9/5	referent
19			4	

odbor Strategických investic

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
		M		odbor Strategických investic - ŘO
		Ž		sekretářka
1984	32	M		odd. Alternativního financování - VO
1956	60	M		referent
1978	38	M		referent
1983	33	Ž		referent
1953	63	M		odd. Dislokační metodiky - VO
1975	41	M	12/9	referent
1960	56	M	24	referent
1968	48	Ž	22/13	referent
1981	35	M		referent
1964	52	Ž	18	referent
1984	32	M		referent
1964	52	Ž	26	odd. Hospodářské metodiky - VO
1980	36	Ž		referent
1972	44		23	referent
16			1	

útvary náměstka pro Právní služby a hospodaření s majetkem

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1972	46	M	10/7	náměstek
1985	31	Ž		asistent
1977	39	Ž	7	asistent
3			2	

odbor Právní a majetkové metodiky

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1961	55	Ž	29	odbor Právní a majetkové metodiky- ŘO
1953	63	Ž	40-37	sekretářka
1977	39	Ž		odd. Analytické - VO
1950	66	Ž	38/37	referent
1985	31	Ž	2	referent
1976	40	Ž	11/8	referent
1957	59	Ž	34	referent
1973	43	Ž		odd. Majetkové metodiky
1960	56	M		referent
1956	60	Ž	35/34	referent
1963	53	Ž	33	referent
1987	29	Ž		referent
1956	60	M	32	referent
1956	60	Ž		referent
1957	59	M		referent
		M		odd. Právní metodiky
1967	49	Ž	12	referent
1955	61	Ž	32	referent
1964	52	M		referent
1980	36	Ž		referent
1960	56	M	30/24/16	referent
21			3	

odbor Hospodářsko správní

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1969	47	Ž	23/21	odbor Hospodářsko správní - ŘO
1986	30	Ž		sekretářka
1955	61	M	33/30	odd. Provozu a správy budov - VO
1968	48	Ž	25	referent
1989	27	Ž	2	referent
1969	47	M	24/23	referent
1956	60	M	33	referent
1973	43	Ž	23	referent
1982	34	M		referent
1966	50	Ž	29	referent
1953	63	M	31	referent
				odd. Dopravy a údržby - VO
1986	30	Ž		referent
1992	24	M	1	referent
1972	44	M	22/19	provozní zaměstnanec
1952	64	M		provozní zaměstnanec
1958	58	M	30/32	provozní zaměstnanec
1989	27	M	21/15	provozní zaměstnanec
1983	33	M	1	
				odd. Dislokace
1981	35	Ž	'6/3	referent
1988	28	Ž		referent
1960	56	M		referent
1977	39	Ž	19/13	referent
1972	44	Ž		referent
21			4	

odbor Hospodaření s majetkem státu

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1961	55	Ž		odbor Hospodaření s majetkem státu - ŘO
1959	57	Ž	18/17	sekretářka
1962	54	Ž	35/34/32	odd. Hospodaření s majetkem v operativní evidenci I.
1956	60	Ž	33/30	referent
1963	53	Ž	25/21	referent
1977	39	Ž		referent
1969	47	Ž	27/21	referent
1963	53	Ž	30/28	referent
1962	54	Ž	26/25	referent
1964	52	Ž	25	referent
1967	49	Ž		referent
1966	50	Ž	25/21	referent
1982	34	Ž	2	referent
1956	60	Ž	24	referent
1954	62	Ž	42/40	referent
1952	64		29	odd. Hospodaření s majetkem v operativní evidenci II.
1956	60	Ž	38/34	referent
1964	52	Ž		referent
1953	63	Ž	29	referent
1961	55	Ž	28	referent
1991	25	M		referent
21			1	

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1972	44	Ž	24/22	odd. Hospodaření s majetkem v účetnictví I.
1950	66	Ž	44	referent
1956	60	M		referent
1954	62	Ž	41/36	referent
1962	54	Ž	30/28/23/15	referent
1961	55	Ž	29	referent
1957	59	Ž	37/36	referent
1971	45	Ž	22	referent
1969	47	Ž	22	referent
1971	45	M		referent
1948	68	M	38/36	referent
1959	57	Ž	31	odd. Hospodaření s majetkem v účetnictví II.
1953	63	Ž		referent
1983	33	Ž	7	referent
1957	59	Ž	31/29	referent
1956	60	Ž	36/29	referent
1952	64	Ž	42/30/29	referent
1959	57	M		referent
1976	40	M	'10/7	referent
1975	41	M		referent
20			2	

odbor Právních služeb

Rok nar.	Věk	Pohlaví	Věk dětí	Organizační útvar
1978	38	M	9/7	odbor Právních služeb - ŘO
1953	63	Ž		referent
1967	49	M	26/20	odd. Právního jednání a auditu - VO
1962	54	Ž	27/17	právní zástupce
1950	66	Ž	36	právní zástupce
1949	67	Ž	41/39	právní zástupce
1955	61	Ž	31	právní zástupce
1965	51	M		právní zástupce
1984	32	Ž	3/1	právní zástupce
1970	46	Ž	19/17	právní zástupce
1962	54	Ž	26/23	právní zástupce
1955	61	Ž	34/33	referent
1950	66	Ž	32/26	referent
1951	65	Ž	35	referent
1976	40	M		referent
1956	60	Ž		odd. Právního jednání - VO
1968	48	Ž	17	právní zástupce
1956	60	Ž	31/27	právní zástupce
1963	53	Ž	25/17	právní zástupce
1964	52	Ž	26/21	právní zástupce
1965	51	Ž	27/21	právní zástupce
1977	39	M	6/3	právní zástupce
1976	40	M		právní zástupce
1985	31	Ž		právní zástupce
1958	58	Ž	31/28	právní zástupce
1980	36	M		právní zástupce
1955	61	Ž	36/24	právní zástupce
1983	33	M		právní zástupce
1983	33	Ž		právní zástupce
1970	46	M	14/13	právní zástupce
1987	29	Ž		právní zástupce
1958	58	Ž	36/32	referent
1983	33	Ž		referent
1976	40	M	7/3	odd. Pohledávek a IBV - VO
1962	54	M		právní zástupce
1973	43	M	10/7	právní zástupce

1954	62	Ž	36	právní zástupce
1982	34	Ž		referent
1959	57	Ž	33/30	referent
1959	57	Ž	30	referent
1967	49	Ž	21	referent
41			5	

Celkem zaměstnanců **255**

Počet rodičů dětí do 12 let (včetně) **40**

Příloha č. 5 - Dotazník

Dotazník harmonizace rodinného a profesního života v organizaci

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás, za účelem získání dat k vypracování mé bakalářské práce, požádat o vyplnění krátkého dotazníku, jehož obsah se týká problematiky sladění rodinného a profesního života. Základem zpracování dat je dodržení zásad anonymity.

Dotazník obsahuje otázky vztahující se k výše uvedené problematice a otázky zjišťující základní údaje o respondentech.

Instrukce: Vyberte a zakroužkujte nebo napište odpověď, která nejlépe vystihuje Váš názor či postoj, v případě zájmu využijte komentář ke svým odpovědím.

Děkuji za ochotu s vyplnění dotazníku.

Mgr. Sabina Brázdová
studentka 3. ročníku Univerzity Palackého
KSA, obor Andragogika v profilaci na personální management

Základní údaje

Jste:

- a) muž
- b) žena

Kolik máte dětí (mladších 12ti let) v péči:

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4 a více

Jak staré jsou Vaše dítě/děti (v případě více dětí prosím oddělte číslice čárkou)?

1. Oblast - Rodinné zázemí

Máte s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozděleny domácí práce a povinnosti?

- a) ano
- b) ne

Máte s manželem/manželkou (partnerem/partnerkou) rovnoměrně rozdělenou péči o dítě/děti?

- a) ano
- b) ne

Máte možnost obrátit se o pomoc s péčí o dítě na někoho dalšího z rodiny (ostatní příbuzní, mimo manžela/manželky, partnera/partnerky)?

- a) ano
- b) ne

2. Oblast - Potřeby zajištění péče o dítě/děti

Je v blízkosti Vašeho bydliště dostupné zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina), kde máte možnost umístit dítě/děti po dobu strávenou v zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

Je ve Vámi zvoleném zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina) možnost umístit dítě/děti (z kapacitních důvodů)?

a) ano b) ne

Vyhovuje Vám provozní doba zařízení (jesle, mateřská škola, školní družina) vzhledem k Vaší pracovní době?

a) ano b) ne

3. Oblast - Pracovní podmínky

Jste spokojený/-á s rozvržením pracovní doby vzhledem k potřebám vyplývajícím z péče o dítě/děti?

a) ano b) ne

Umožňuje Vám zaměstnavatel v případě náhlé potřeby péče o dítě/děti odejít z práce dřív?

a) ano b) ne

Využil/-a byste některou z možností flexibilní formy zaměstnávání (různé úpravy délky pracovního úvazku, pružnou pracovní dobu, práci z domova, sdílení pracovního místa)?

a) ano b) ne

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Mgr. Sabina Brázdová
studentka 3. ročníku Univerzity Palackého
KSA, obor Andragogika v profilaci na personální management