

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Diplomová práce**

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

**Bc. Pavlína Babková**

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Babková Pavlína

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

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

Anglický název

**Work-family conflict from the parents of small children perspective**

### Cíle práce

Cílem této práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku - jak ovlivňují harmonizační opatření pracovně rodinný konflikt rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v institucích vykonávajících veřejnou správu a jak v soukromých organizacích? Do jaké míry je možná harmonizace těchto dvou sfér? Jakým způsobem lze harmonizovat soukromí a práci v České republice a jakou roli hraje její institucionální rámec?

### Metodika

Prvním krokem při zpracovávání diplomové práce bude analýza dostupné literatury s cílem vymezit a popsat jednotlivé proměnné, které budou dále zkoumány v rámci vlastního výzkumu v diplomové práci. Dalším krokem po vymezení proměnných bude volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání problému a sběr dat. V rámci předkládané diplomové práce se autorka přikloní k spektru metod spadajících do smíšeného výzkumu vzhledem k potřebě zkoumat lidské názory a pocity, sběr dat bude proto realizován pomocí strukturovaného dotazníku i částečně standardizovaných interview. Výsledky budou statisticky zpracovány a interpretovány v diskuzi a závěru diplomové práce.

### Harmonogram zpracování

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

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

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

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

## Rozsah textové části

70 - 80 stran

## Klíčová slova

gender, harmonizační opatření, kariéra, péče o děti, pracovně-rodinný konflikt, rodina

## Doporučené zdroje informací

Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 115 s. ISBN 8073300265.

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. [on-line]. 282 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&fulltext=z~C3~A1kon~C3~ADk~20pr~C3~A1ce&nr=&part=&name=&rpp=15#local-content>>

Česko. Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění. [on-line]. 193 s. (PDF). Dostupné z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62555&fulltext=&nr=187~2F2006&part=&name=&rpp=15#local-content>>

Dudová, R., Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

Hašková, H., Mudrák, J., Saxonberg, S. Péče o nejmenší: Boření mýtů. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013. 199 s. ISBN 978-80-7419-114-5.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. Pracovní dráhy žen v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

Matějček, Z. Co děti nejvíc potřebují. 6. vyd. Praha: Portál, 2013. 108 s. ISBN 978-80-262-0398-8.

## Vedoucí práce

Natovová Ludmila, Mgr., Ph.D.

## Termín odevzdání

březen 2014

  
**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**  
Vedoucí katedry



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

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne 27. 3. 2014

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí této diplomové práce paní PhDr. Ludmile Natovové, PhD., za vedení, cenné rady a připomínky, ale také za vstřícnost a ochotu při psaní mé diplomové práce.

Zvláštní poděkování bych ráda vyjádřila své rodině - mému manželovi a svým dvěma malým dcerkám, za nekonečnou trpělivost, kterou mi projevovali v průběhu celého studia.

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

---

## **Work-family conflict from the parents of small children perspective**

### **Souhrn**

Autorka si klade za cíl zjistit, jakým způsobem rodiče malých dětí zvládají pracovně-rodinný konflikt a jak lze v České republice kombinovat práci a rodinu. Dále, zda existuje nějaký rozdíl ve zvládání tohoto konfliktu s ohledem na oblast zaměstnání, soukromou a veřejnou sféru. V teoretické části se autorka věnuje jednotlivým obecným teoriím, které lze na pracovně-rodinný konflikt aplikovat, legislativnímu a institucionálnímu rámci v České republice a psychosociálním aspektům pracovně-rodinného konfliktu, například významu rodičovské role či role profesní pro jednotlivce. V praktické části se autorka přiklání ke smíšenému výzkumu, kde analyzuje rozhovory s komunikačními partnery v kvalitativní části výzkumu a v kvantitativní části pak analyzuje získaná data z dotazníkového šetření. Součástí kvantitativní části výzkumu této práce je statistické ověření platnosti či neplatnosti vyslovených hypotéz.

### **Klíčová slova:**

gender, harmonizační opatření, kariéra, péče o děti, pracovně-rodinný konflikt, rodina

### **Summary**

The author aims to explore how parents of young children cope with work-family conflict and how it is possible to combine work and family in the Czech Republic. Furthermore, if there is any difference in coping with the conflict with regard to the area of employment in the private or the public sphere. In the theoretical part, the author focuses on the individual general theories that can be applied in work-family conflict, legislative and institutional framework in the Czech Republic and psychosocial aspects of the study of work-family conflict, such as the importance of the parental role and career. In the practical part, the author tends to a mixed research, in which she analyzes interviews with communication partners in the qualitative part of the research and in the quantitative section she analyzes the data obtained from the survey. The quantitative part of this research work includes the statistical verification of validity or invalidity of the expressed hypotheses.

### **Keywords:**

gender, harmonization measures, career, children welfare, work-family conflict, family

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	10
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	13
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ VÝCHODISKA</b> .....	15
3.1	Obecné teorie aplikovatelné na pracovní-rodinný konflikt.....	15
3.1.1	Preferenční teorie. Typologie žen, vliv vzdělání a <i>new scenario</i> , ověření teorie v českém prostředí .....	15
3.1.2	Interrolový konflikt, typologie, WFC, FWC a WLB.....	20
3.1.3	Pluralitní model – work life balance model.....	22
3.1.4	Teorie racionální volby.....	23
3.1.5	Kulturní teorie.....	24
3.1.6	Normativní teorie.....	24
3.1.7	Teorie hranic – border theory .....	25
3.2	Institucionální a legislativní rámec pracovní-rodinného konfliktu, role státu .....	26
3.2.1	Přímá forma .....	27
3.2.2	Nepřímá forma.....	32
3.2.3	Alternativní formy pracovních úvazků jako nepřímá forma podpory rodinám s malými dětmi.....	36
3.2.4	Role státu .....	40
3.2.5	Genderově senzitivní přístup ke konceptu familializace a defamilializace dle Leitner.....	40
3.2.6	Genderově senzitivní přístup ke konceptu familializace a defamilializace dle Leitner.....	40
3.3	Psychosociální aspekty pracovní-rodinného konfliktu rodičů malých dětí .....	41
3.3.1	Rodina a rodičovství .....	41
3.3.2	Síla mateřské ideologie.....	43
3.3.3	Pracovní trh v České republice, kariéra a profesní role.....	44
3.3.4	Typologie organizací s ohledem na pracovní-rodinný konflikt .....	49
3.3.5	Vybraná harmonizační opatření ze strany zaměstnavatele – zaměstnanecké benefity .....	50
<b>4</b>	<b>VLASTNÍ PRÁCE</b> .....	52
	Výzkumná strategie .....	52
4.1	Kvalitativní část výzkumu .....	52
4.1.1	Sběr dat .....	52
4.1.2	Dílčí výzkumné otázky kvalitativní fáze .....	52
4.1.3	Výběr výzkumného vzorku.....	53
4.1.4	Výzkumná jednotka .....	53
4.1.5	Charakteristika komunikačních partnerů .....	54
4.1.6	Schéma rozhovoru .....	56
4.1.7	Interpretace výsledků kvalitativní části výzkumu .....	58
4.2	Kvantitativní část výzkumu .....	68
4.2.1	Sběr dat a výběr vzorku .....	68
4.2.2	Popisná statistika dotazníkového šetření .....	68

4.2.3	Hypotézy .....	81
4.2.4	Závisle a nezávisle proměnné .....	82
4.2.5	Statistická analýza dat .....	83
<b>5</b>	<b>ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ</b> .....	<b>89</b>
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>91</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>95</b>
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY PRÁCE</b> .....	<b>102</b>

## **SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka č. 1</i>	<i>Osobní preference VŠ vzdělaných žen .....</i>	<i>17</i>
<i>Tabulka č. 2</i>	<i>Osobní preference žen s nejnižším vzděláním.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabulka č. 3</i>	<i>Rozdělení typů žen podle preferencí životního stylu.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabulka č. 4</i>	<i>Rodinná opatření v souvislosti s preferenční typologií žen dle Hakim.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabulka č. 5</i>	<i>Princip vyplácení sociální dávky Přídavek na dítě.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabulka č. 6</i>	<i>Redukce denního vyměřovacího základu .....</i>	<i>32</i>
<i>Tabulka č. 7</i>	<i>Postrádání služeb organizace péče o nejmladší dítě dle jeho věku s vlivem na pracovní aktivitu .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabulka č. 8</i>	<i>Pracovní doba ženy – preference a realita* .....</i>	<i>45</i>
<i>Tabulka č. 9</i>	<i>Věková kategorie respondentů.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabulka č. 10</i>	<i>Nejvyšší dosažené vzdělání .....</i>	<i>70</i>
<i>Tabulka č. 11</i>	<i>Počet dětí .....</i>	<i>71</i>
<i>Tabulka č. 12</i>	<i>Oblast zaměstnání.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabulka č. 13</i>	<i>Prožívání pracovní-rodinného konfliktu .....</i>	<i>72</i>
<i>Tabulka č. 14</i>	<i>Preference v pracovní-rodinném konfliktu.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabulka č. 15</i>	<i>Pracovní-rodinný konflikt s akcentem na ženy.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabulka č. 16</i>	<i>Příčiny pracovní-rodinného konfliktu s akcentem na ženy .....</i>	<i>75</i>
<i>Tabulka č. 17</i>	<i>Harmonizační zaměstnavatelů .....</i>	<i>76</i>
<i>Tabulka č. 18</i>	<i>Hlavní zdroj příjmů v rodině.....</i>	<i>77</i>
<i>Tabulka č. 19</i>	<i>Délka rodičovské dovolené .....</i>	<i>78</i>
<i>Tabulka č. 20</i>	<i>Vnímání harmonizačních opatření ze strany státu.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabulka č. 21</i>	<i>Spokojenost se sladěním pracovní-rodinného života .....</i>	<i>81</i>
<i>Tabulka č. 22</i>	<i>Hypotéza 1 .....</i>	<i>84</i>
<i>Tabulka č. 23</i>	<i>Hypotéza 2 .....</i>	<i>85</i>
<i>Tabulka č. 24</i>	<i>Hypotéza 3 .....</i>	<i>85</i>
<i>Tabulka č. 25</i>	<i>Hypotéza 4 .....</i>	<i>87</i>
<i>Tabulka č. 26</i>	<i>Hypotéza 5 .....</i>	<i>88</i>
<i>Tabulka č. 27</i>	<i>Mezinárodní srovnání .....</i>	<i>105</i>

## **SEZNAM GRAFŮ**

<i>Graf č. 1</i>	<i>Porovnání hrubé měsíční mzdy a vypočtené peněžité pomoci v mateřství.....</i>	<i>32</i>
<i>Graf č. 2</i>	<i>Význam zaměstnání .....</i>	<i>47</i>
<i>Graf č. 3</i>	<i>Věková kategorie respondentů .....</i>	<i>69</i>
<i>Graf č. 4</i>	<i>Nejvyšší dosažené vzdělání.....</i>	<i>70</i>
<i>Graf č. 5</i>	<i>Počet dětí.....</i>	<i>71</i>
<i>Graf č. 6</i>	<i>Prožívání pracovní-rodinného konfliktu.....</i>	<i>72</i>



<i>Graf č. 7 Preference v pracovní-rodinném konfliktu .....</i>	<i>73</i>
<i>Graf č. 8 Příčiny pracovní-rodinného konfliktu s akcentem na ženy .....</i>	<i>75</i>
<i>Graf č. 9 Vybraná harmonizační opatření.....</i>	<i>76</i>
<i>Graf č. 10 Harmonizační opatření zaměstnavatelů podle respondentů .....</i>	<i>77</i>
<i>Graf č. 11 Vnímání respondentů harmonizačních opatření ze strany státu .....</i>	<i>78</i>
<i>Graf č. 12 Hodnocení vybraného výroku.....</i>	<i>79</i>
<i>Graf č. 13 Hodnocení vybraného výroku.....</i>	<i>80</i>
<i>Graf č. 14 Spokojenost se sladěním pracovní-rodinného života.....</i>	<i>81</i>

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obrázek č. 1 Schéma proměnných.....</i>	<i>91</i>
--------------------------------------------	-----------

# 1 ÚVOD

Pracovně-rodinný konflikt je současně také konfliktem rodinně-pracovním. A to z toho důvodu, že tyto dvě sféry lze od sebe jen těžko oddělit. Domníváme se, že dnešní dospělý člověk potřebuje k naplnění sebe sama uspokojení ve sféře soukromé, čímž máme na mysli především prostředí rodinné. Rodinu chápeme v této práci jako rodinu s dětmi, tedy klasický model muže a ženy a jednoho či více dětí. Současně má člověk i potřebu seberealizace v pracovní sféře. Každá z těchto sfér si ale klade své vlastní nároky a podmínky. Povinnosti, jež vyplývají ze sféry rodinné, mohou zasahovat do sféry pracovní a naopak. Člověk se může dostat například do konfliktu s časem, chováním a napětím plynoucím z pracovně-rodinného konfliktu. Dochází tedy k napětí až disharmonii mezi těmito dvěma sférami. Někteří autoři (např. Nakonečný, 2009) tento pracovně-rodinný konflikt a rodinně-pracovní konflikt označují také jako konflikt rolí nebo interrolový konflikt. Člověk se dostává do obtížné situace, je nucen se neustále vyrovnávat s tlaky, které vycházejí z obou sfér, s nároky plynoucími z role v rodině a naproti tomu nároky kladené na roli v pracovní oblasti - roli rodiče a roli zaměstnance na určité pozici. Z tohoto důvodu bývá střet mezi soukromou a pracovní sférou autory (např. Beck, 2011; Hakim, 2000) označován jako problémový.

Nejenom mnoho českých, ale i evropských rodin se potýká s tímto nesouladem. Pro Českou republiku je typický model dvoupříjmové domácnosti, tedy oba rodiče, muž i žena jsou zaměstnáni. A často oba na plný pracovní úvazek, což představuje nemalou zátěž při skloubení pracovní a privátní sféry. Jiným praktickým příkladem nutnosti harmonizace obou sfér je stále více se prosazující model dvoukariérového manželství. Dvoukariérové manželství je manželství, kde oba partneři přikládají své profesi stejnou důležitost a tento fakt vzájemně respektují. V takové rodině je pro-rodinné opatření v zájmu sladování pracovní a soukromé sféry více než nutné.

Teoretickými východisky jsou pro pracovně-rodinný konflikt rodičů; a na tomto místě bychom rádi zdůraznili, že především ženy jsou nuceny se s tímto možným konfliktem a jeho vyrovnáváním potýkat; v moderní společnosti zakořeněné genderové stereotypy a androcentrický pohled na svět kolem nás (Bourdieu, 2000). Tradiční dělba práce mezi mužem a ženou činí z žen ty, které jsou pod neustálým tlakem jednak mezi tím, co by samy chtěly a jednak tím, co od nich očekává okolí. Tradiční model dělby práce mezi ženou a mužem je charakterizován ženskou prací směřovanou do domu a jeho nejbližšího

okolí, péči o děti, péči o domácnost. Povinností ženy je zajistit vše pro všechny v rámci domova; zatímco muž je činný mimo domov. Povinnost muže je zajistit rodinu finančně, jedná se o muže výdělečně a společensky činného. Dochází tak ke střetu mezi rolí matky a rolí pracující ženy. Žena řeší otázku, naplní-li tradiční model ženy činné ve sféře privátní, nebo zda využije individualizační tendence moderní doby, možnosti seberealizace a stále více prosazující se ženskou emancipaci. Žena je nucena buď žít v každodenním „dvousměnném provozu“ ve znamení práce a rodiny, nebo upřednostní dobrovolnou bezdětnost a důraz na kariéru v maximální míře.

Rodiče i zaměstnavatelé žádají konkrétní pomocnou ruku při sladění obou sfér, pro každého z nich pochopitelně jinou. Možný negativní ekonomický dopad na zaměstnavatele v důsledku disharmonie mezi prací a rodinou zaměstnanců (Sirovátka, 2006) je znám již delší dobu, stejně tak jako fakt, že větší podíl žen na trhu práce se zdá být v moderních evropských státech nutností a to jak na mikro tak na makro úrovni státu (Bartáková, 2006). Bartáková (2006) uvádí, že větší podíl žen na trhu práce narůstá společně s tlakem na financování sociálních systémů, v rodinném měřítku se pak model dvojího příjmu v domácnosti jeví dokonce jako výhodnějšího pro všechny členy rodiny. Evropa včetně naší země si prošla složitým vývojem v oblasti lidské práce a jejích podmínek a pracovní trh doznal řady změn (Víznerová, Vohlídalová, 2007; srovnej Dikkers a kol., 2001). U nás k těmto změnám na poli trhu práce došlo hlavně díky historickým událostem po roce 1989. Na trhu práce vznikly a dále se rozvíjely profese, které vyžadují maximální osobní výkon. Tento výkon zahrnuje nejen časovou, ale i prostorovou flexibilitu a mobilitu ze strany zaměstnance. Příkladem jsou manažerské pozice, které bývají na trhu práce označovány jako velmi časově a psychicky náročné. Nesmíme opomenout podnikatelskou sféru, kde je rovněž nutností osobní flexibilita člověka. Například Dudová (2006) uvádí, že nesoulad rodinné a pracovní sféry způsobuje nerovnost mezi mužem a ženou v řídicí pozici, přičemž tento nesoulad pocítují hlavně ženy. Důvodem dle Dudové (2006) jsou genderové stereotypy vládající v naší společnosti.

Konkrétní představy mužů a žen týkající se sladění pracovního a rodinného života se značně liší. Tyto představy zmonitorovalo například reprezentativní výběrové šetření z roku 2005 provedené Sociologickým ústavem AV ČR v čele s Radkou Dudovou. Toto šetření zahrnovalo 5510 respondentů (mužů i žen) ve věku 25-54 let. Někteří rodiče preferují více pomoci ze strany partnera nebo širšího okruhu své či partnerovy rodiny, jiní

naopak požadují kvalitní a ekonomicky dostupnou pomoc ze strany státu prostřednictvím příslušných institucí, jiní mají pocit, že se jim daří vcelku uspokojivě sladit rodinu a práci.

Došlo k proměnám nejen rodinných představ a chování, ale i k vážným demografickým změnám ve společnosti. Hakim (2000) uvádí, že tyto proměny proběhly historicky zhruba v následujících pěti krocích:

1. antikoncepční revoluce, která umožnila ženám kontrolovat svou plodnost – rozhodnutí žen, zda vůbec a kdy počnou rodinu,
2. revoluce rovných příležitostí, což znamená pro ženy možnost rovného přístupu k trhu práce a rozvoj kariéry,
3. vzrůstající uplatnění žen v sektoru tzv. bílých límečků, tedy v sektoru služeb,
4. vznik a rozvoj zaměstnání na částečný pracovní úvazek pro ženy, které preferují spíše rodinu než vlastní práci,
5. nárůst osobních hodnot a preferencí, zdůrazňování volby životního stylu

Všechny popsané historické změny však nemusejí probíhat současně a rovněž k nim nemusí docházet ve všech moderních státech (Hakim, 2000).

Změny v moderní společnosti nabízejí rodičům nejen nové příležitosti, ale způsobují i nová rizika pro rodiče samotné, ale i pro společnost jako celek. Demografické ukazatele, jež vykazuje Evropa, jsou toho důkazem.

Vzhledem k teoretickému východisku této práce, které jsme již zmínili, bude celý text zpracováván z pohledu psychologie a současně i sociologie. Jde nám o postihnutí širších souvislostí pracovně-rodinného konfliktu, a proto je třeba se zaměřit nejen na osobní pocity rodičů, ale i na požadavky kladené na rodiče ze strany společnosti. Lze se domnívat, že pracovně-rodinný konflikt není jen čistě konfliktem mezi jednotlivými rolemi člověka, ale svůj nemalý vliv sehrávají i tradice nebo genderové normy v dané společnosti.

Rádi bychom ještě na úvod specifikovali název této práce. Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů pobírajících rodičovský příspěvek chápeme jako konflikt z pohledu rodičů všech malých dětí. Věková kategorie malých dětí je tak vymezena legislativně z pohledu rodičovského příspěvku, který lze čerpat až do 4 let věku dítěte, tedy jde především o rodiče dětí ve věku od 0 do 4 let.

## 2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem této diplomové práce je zodpovědět hlavní výzkumné otázky:

*Jak ovlivňují harmonizační opatření pracovní-rodinný konflikt rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v institucích vykonávajících veřejnou správu a jak v soukromých organizacích?*

*Do jaké míry je možná harmonizace těchto dvou sfér?*

*Jakým způsobem lze harmonizovat soukromí a práci v České republice a jakou roli hraje její institucionální rámec?*

Vzhledem k potřebě zkoumat osobní preference a hodnoty se přikloníme ke smíšenému výzkumu, který bude tvořit kvalitativní a kvantitativní část výzkumu.

Prvním krokem bude analýza dostupné literatury s cílem vymezit jednotlivé proměnné.

Kvalitativní výzkum bude realizován částečně strukturovanými interview. V kvalitativní části našeho výzkumu se soustředíme na význam vybraných faktorů vyvozených z obecných teorií. Pokusíme se zjistit, jak rodiče hodnotí definované oblasti, které z nich jsou pro ně významné a do jaké míry jsou spokojeni a naopak, kde spatřují hlavní problémy při zvládnutí konfliktu, a dále se zaměříme na situace nesouladu mezi preferovanými představami a reálnými strategiemi chování, které poukazují na existenci překážek při uskutečnění osobních aspirací.

V kvantitativní části našeho výzkumu bude provedeno dotazníkové šetření a statistická analýza stanovených hypotéz. Pro ověření hypotéz bude použit  $\chi^2$  test nezávislosti v kontingenčních tabulkách v programu Microsoft Excel.

Stanovili jsme následující alternativní a nulové hypotézy:

**H1 Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu muži a ženami.**

H01 Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi muži a ženami.

**H2 Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi typy zaměstnání respondentů.**

H02 Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi typy zaměstnání respondentů.

**H3 Existuje statisticky významný vztah mezi vzděláním rodičů malých dětí a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.**

H03 Neexistuje statisticky významný vztah mezi vzděláním rodičů malých dětí a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.

**H4 Existuje statisticky významný vztah mezi počtem dětí v rodině a mírou spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu.**

H04 Neexistuje statisticky významný vztah mezi počtem dětí v rodině a mírou spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu.

**H5 Existuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.**

H05 Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.

## 3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 3.1 Obecné teorie aplikovatelné na pracovní-rodinný konflikt

V následujících kapitolách představíme ve stručnosti některé vybrané obecné teorie, které lze dle našeho názoru aplikovat na pracovní-rodinný konflikt rodičů malých dětí nejen v českém prostředí. Všechny námi popsané teorie představují součást cílů této práce.

Ve vlastní práci se pak pokusíme prostřednictvím zvolené metodologie konfrontovat tyto teorie s osobními zkušenostmi dotazovaných partnerů a ověřit tak částečně jejich validitu v prostředí českých rodin a jejich zaměstnavatelů.

Pro účely této práce budou zaměstnavatelé rozděleni na dvě základní oblasti pracovní sféry - soukromé organizace a instituce vykonávající veřejnou správu.

Pokusíme se nahlížet na zadané téma ze sociologické i psychologické stránky, neboť nás zajímají nejen osobní pocity rodičů, ale i společenské souvislosti pracovní-rodinného konfliktu.

#### 3.1.1 Preferenční teorie. Typologie žen, vliv vzdělání a *new scenario*, ověření teorie v českém prostředí

Preferenční teorie upoutala značnou pozornost odborné i laické veřejnosti, nejenom v období svého uveřejnění. Tato teorie se stala i předmětem kritiky, například autorky Crompton a Harris (1998) vytýkají preferenční teorii fakt, že zapomíná na strukturální a genderové nerovnosti ve společnosti. Dle autorů Kangase a Rostgaard (2005: in Bartáková, Plasová, 2007) sehrává jistou roli i postoj partnera k partnerčině participaci na pracovním trhu, dále pak institucionální rámec a aktuální postavení ženy na trhu práce. V souhrnu mohou uvedené faktory značně ovlivnit preference žen. Preferenční teorii postupně prezentovala ve svých publikacích britská socioložka Catherine Hakim (2000, 2003; 2003b), která působí v současnosti jako samostatná odborná asistentka výzkumu na londýnské School of Economics. Teorie vznikla v době, kdy stoupala potřeba zjistit příčiny celosvětově nízké ženské fertility a jejího možného vztahu k osobním preferencím žen v dnešním západoevropském světě. Hakim (2003) spatřuje v individuálních hodnotách žen jeden

z faktorů, který by mohl ovlivňovat jejich fertilitu. Jádrem této teorie je dle Hakim (2003) osobní životní styl každé ženy ve vztahu k pracovnímu trhu. Záleží tedy, zda žena preferuje seberealizaci ve znamení péče o rodinu, nebo zda se žena spíše zaměří na budování své kariéry a dá přednost práci před rodinou. Jedná se o svobodnou volbu každé ženy. Podle Hakim (2003) preference žen nezávisí na vzdělání či sociální třídě tak, jak by se na první pohled mohlo zdát. Překvapivě i žena s vysokoškolským vzděláním může toužit po životě orientovaném na rodinu a nikoliv na kariéru. Důležitým faktorem orientace na pracovní kariéru je dle Hakim (2003) spíše ideologie rodových rolí nebo lépe řečeno to, jak žena role vnímá a její samotná osobnost. Struktura individuálních hodnot ženy se nemění z generace na generaci, ale spíše v průběhu jejího života (Hakim, 2003). Zásadní rozdíl preferenční teorie od ostatních teorií, které se také věnují chování žen ke kariéře a práci, nespočívá jako u feministických teorií ve vnějších determinantech, ale v preferencích jedinců. Hakim (2000) spatřuje v osobní volbě hlavní omezující faktor společenského uplatnění. Na poli vlastní vůle mužů i žen nejvíce ovlivňuje jejich postoj ke kariéře (Hakim, 1996). Zajímavou část této teorie tvoří typologie žen. Jednotlivé indikátory (in Rabušic, Chromková-Manea, 2007), s jejichž pomocí Hakim (2000) svou preferenční typologii vytvořila, uvádíme v příloze číslo 1, této práce.

Ženy lze dle autorky (Hakim, 2000) rozdělit do tří základních typů:

1. ženy, které preferují orientaci na rodinu a domácnost (***home-centered women***)
  - o práci mají zájem jen v případě ekonomické tísně v rodinném rozpočtu
  - jedná se o ženy, které preferují výběr partnera, který je schopen zajistit rodinu svým příjmem, jsou to tedy většinou ženy ekonomicky závislé na svém partnerovi
    - tyto ženy spatřují smysl života v péči o děti a domácnost a dobrovolně se obětují a podřizují rodině
2. ženy, které preferují spíše kariéru a zaměstnání (***work-centered women***)
  - jejich prioritou není mateřství a péče o rodinný krb, ale naopak, upřednostňují seberealizaci v zaměstnání a kariéře
    - preferují svou pracovní aktivitu nad zájmy druhých a tento postoj příliš nemění ani po narození potomka, ani v průběhu svého života
    - investují do vzdělání a odborné kvalifikace, slyší na jakoukoli podporu při sladování obou sfér, ať už ze strany své vlastní rodiny nebo ze strany státu a velmi rychle na tuto podporu reagují



3. ženy, které se snaží o sladění rodinné a pracovní sféry (*adaptive women*), jsou jakýmsi středem mezi oběma předchozími typy

- podle Hakim (2000) se jedná o nejpočetnější skupinu žen v populaci
- tyto ženy svůj průběh života v zásadě neplánují, jejich preference se mění v závislosti na okolnostech, které tyto preference ovlivňují – například zaměstnání manžela a jeho příjem, ekonomická nerovnováha v rodině, životní příležitosti apod.
- tyto ženy se vlastně permanentně snaží o sladění obou životních sfér a přizpůsobují se jedné či druhé sféře dle aktuálních životních podmínek

Preferenční teorie může být podle autorky (Hakim, 2000) rovněž nástrojem pro předvídání chování žen ve vztahu k rodině a práci a jejich reprodukčnímu chování. To ovšem platí jen za předpokladu, že v moderních společnostech došlo ke společenským změnám, které Hakim (2000) souhrnně nazývá tzv. novým scénářem - *new scenario*. Konkrétní změny ve společnosti a na pracovním trhu jsme popsali již v úvodu, dle Hakim (2000) proběhly v pěti historických krocích. Například v revoluci ženské antikoncepce a v rovných příležitostech Hakim (2000) vidí klíčové faktory pro osobní preference a volby v oblasti fertility. To, že si žena může v podstatě sama určit kdy a zda vůbec počne dítě, je dle Hakim (2000) víceméně nezávislé na vůli jejích partnerů. Jedná se o záležitost čistě ženské volby a jejích osobních preferencí. Autorka (Hakim, 2000) ověřovala svou teorii praktickým výzkumným šetřením na území Velké Británie a Španělska. V českém prostředí tuto teorii ověřovali autoři Rabušic a Chromková-Manea (2007) a zjistili několik rozdílů oproti originálnímu šetření preferenční teorie podle autorky (Hakim, 2000). Výzkum (Rabušic, Chromková-Manea, 2007) našel souvislost mezi voleným preferenčním typem a vzděláním i příslušností k určité sociální třídě. Ženy s vysokoškolským vzděláním se označily jako orientované na kariéru a práci, konkrétní procentuální zastoupení vypadalo následovně:

**Tabulka č. 1 Osobní preference VŠ vzdělaných žen**

I. Typ Orientace na rodinu	15%
II. Typ Orientace na zaměstnání	26%
III. Typ Orientace na rodinu i zaměstnání	59%

Zdroj: Datový soubor MPR 2005 in Rabušic, Chromková-Manea (2007); vlastní zpracování.

U žen s nejnižším vzděláním se ukázala jako signifikantní orientace na rodinu. V této skupině bylo procentuální zastoupení rozloženo takto:

**Tabulka č. 2 Osobní preference žen s nejnižším vzděláním**

I. Typ Orientace na rodinu	31%
II. Typ Orientace na zaměstnání	10%
III. Typ Orientace na rodinu i zaměstnání	59%

Zdroj: Datový soubor MPR 2005 in Rabušic, Chromková-Manea (2007); vlastní zpracování.

Byly nalezeny souvislosti mezi pracovní aktivitou žen a jejich příslušností k určitému typu. Ženy, které byly zaměstnány, se v době výzkumu mnohem více orientovaly na práci a kariéru; naopak ženy, které nebyly zaměstnané, uváděly orientaci na rodinu a domácnost. Zajímavou roli hrál i věk žen. Starší ženy se častěji označovaly jako více orientované na práci než mladší ženy. Ženy mající více než tři děti se častěji vyskytovaly u prvního typu žen, tedy typu orientace na rodinu. Souvislost fertility žen a zmíněné typologie se však v českém prostředí neodlišovala od původního předpokladu autorky (Hakim, 2000). Nebyl zjištěn markantní rozdíl v počtu dětí v souvislosti s příslušností k určitému typu u žen ve věku 36+. Překvapivě byl počet dětí u žen orientovaných na rodinu o něco nižší než u dvou zbylých typů a ženy z této kategorie označily význam dítěte pro svůj život rovněž jako nižší. Dle autorů Rabušice a Chromkové-Manea (2007) lze z výsledků výzkumu v českém prostředí vyvodit závěr, že české ženy příslušností spadající do typu II, tedy orientovaných spíše na kariéru a zaměstnání, touží po dětech a že pro zvýšení fertility má velký význam právě harmonizace pracovní kariéry s rodinou (Rabušic, Chromková-Manea, 2007). Výzkum v českém prostředí tedy dopadl odlišně od očekávání autorů (Rabušic, Chromková-Manea, 2007). Nepotvrdila se schopnost předpovídat plodnost (Rabušic, Chromková-Manea, 2007). Pro názornost uvádíme ještě rozdělení typů žen podle preferencí životního stylu ve srovnání České republiky, Velké Británie a Španělska, které provedli Rabušic a Chromková-Manea (2007).

**Tabulka č. 3 Rozdělení typů žen podle preferencí životního stylu**

Země	Orientované na rodinu (v %)	Adaptivní (v %)	Orientované na práci (v %)
<b>Česká republika</b>			
Ženy ve věku 20-40 let	16	70	13
Zaměstnané ženy	14	69	17
Vdané ženy ve věku 20-40 let	14	75	11

<b>Velká Británie</b>			
Ženy ve věku 16-64 let	14	71	15
Zaměstnané ženy	11	72	17
Vdané ženy ve věku 20-59 let	13	77	10
<b>Španělsko</b>			
Ženy ve věku 16-64 let	14	71	15
Zaměstnané ženy	5	67	28
Vdané ženy ve věku 20-59 let	15	73	12

Zdroj: Datový soubor MPR 2005; pro Velkou Británii a Španělsko (Hakim, 2003b: 85) in Rabušic, Chromková-Manea (2007)

Pro tuto práci je nejzásadnější zjištění ze zmíněného výzkumu. Typologie třídí ženy co do vztahu k opatření rodinné politiky v očekávaném směru. Ženy orientované na rodinu jsou citlivější na opatření, jež podporují výchovu dětí a setrvaní v domácnosti. Naopak ženy, které preferují práci, reagují pozitivně na taková opatření rodinné politiky, jež jim umožňují uspokojivou harmonizaci obou sfér. Tabulka číslo 4 nám ilustruje (Rabušic, Chromková-Manea, 2007) vybraná opatření rodinné politiky v souvislosti s preferenční typologií žen dle Hakim (2000).

**Tabulka č. 4 Rodinné opatření v souvislosti s preferenční typologií žen dle Hakim**

<b>Rodinné opatření</b>	<b>I. (v%)</b>	<b>II. (v%)</b>	<b>III. (v%)</b>
Zvýšení počtu jeslí a mateřských školek	10	19	15
Zvýšení finanční dostupnosti mateřských školek a jeslí	3	4	5
Snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi	28	28	28
Podpora pružné pracovní doby nebo zkrácených úvazků	20	38	32
Zvýšení porodného při narození dítěte	24	12	18
Prodloužení placené mateřské dovolené s pobíráním 90% platu	57	42	48

Zdroj: Rabušic, Chromková-Manea (2007); vlastní zpracování dle vybraných dat.

### 3.1.2 Interrolový konflikt, typologie, WFC, FWC a WLB

Teorie zabývající se interrolovým vysvětluje konflikt mezi prací a rodinou jako konflikt rolí jedince a do jisté míry z něj vytváří psychologický konstrukt. Interrolový konflikt je konflikt mezi jednotlivými rolemi jedné osoby, zatímco intrarolový konflikt je konflikt jedné role vlivem různých nároků vyvolaných odlišnými prostředími. Pánové Greenhouse a Beutell v roce 1985 tuto teorii zveřejnili v díle *Sources of conflict between work and family roles*. Pomocí termínu *work-family conflict* autoři vysvětlují střet pracovní role jedince s rolí rodinou. Každá z těchto rolí si klade své vlastní nároky, převládá konflikt, kdy práce narušuje rodinu - WFC, nad konfliktem, kdy rodina narušuje práci – FWC. V praxi si to představme tak, že žena se denně nachází v několika rolích současně – v roli matky, manželky a zaměstnankyně. Studie autorek (Sobotková, Reiterová, Hurníková, 2011a), zaměřená na úplné rodiny, prokázala, že muži uvedli statisticky významný konflikt v práci-rodině, zatímco ženy uváděly vyšší míru dostatku času pro práci a sociální kontakty. Existuje celá řada proměnných, které ovlivňují svět rodiny a práce. Mezi ně patří rodinné vztahy, pracovní stres, identifikace s rolemi v rodině a zaměstnání, individuální názory na rodinu a práci a samozřejmě i role zaměstnavatele. Domníváme se, že interrolový konflikt je každodenní záležitostí každého z nás. Příkladem je situace, kdy jeden z partnerů/rodičů je nucen dokončit práci nad rámec obvyklé pracovní doby nebo po večerech doma a tím pádem tato povinnost ze sféry pracovní narušuje sféru rodinnou. Rodič nestihne vyzvednout děti ze školky včas, případně je nucen najít náhradní řešení, večer nenaplní, očekávání dětí o čtení pohádky před spaním, zanedbává domácnost apod. Rovněž je jasné, že s dopady z právě plynoucích tenzí na harmonizaci rolí se setkalo a setkává většina rodičů. Autoři (Frone, 2000: in Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011) upozorňují na psychologická, zdravotní a další rizika, mezi něž vyšší intenzita depresivních symptomů, poruchy nálad, psychologický distres nebo hypertenze. Tato rizika vznikají v důsledku tlaku na skloubení jednotlivých rolí jedince. Rozlišujeme tři zdroje konfliktu podle hlavního aspektu interrolového konfliktu dle Greenhouse a Beutella (1985):

1. konflikt vyplývající z nedostatku času (***Time-based conflict***)

- jedná se o vnější tlak na upřednostnění určité role nad jinou, prakticky jde o nemožnost fyzické přítomnosti na místě potřeby – nemůžeme být zároveň na dvou místech současně

- nepříjemný pocit nestíhání a nezvládnutí své role v práci nebo v rodině, dospělý jedinec je nucen si stanovit prioritu a té se přednostně věnovat

- autoři Greenhaus a Beutell (1985) dále dělí zdroje konfliktu na ty, které jsou spojené s prací (*work-related sources of conflict*) a na zdroje, které se pojí s rodinou (*family-related sources of conflict*).

2. konflikt vyplývající z napětí (***Strain-based conflict***)

- jedná se o napětí, které je vyvoláno nároky jedné role na druhou, a tyto nároky znemožňují požadavky role druhé

- napětí v jedné roli ovlivňuje výkon v roli druhé, může se jednat o konflikty v rodině, v zaměstnání vznikající v důsledku špatné komunikace, nadměrná fyzická či duševní námaha, nevyhovující rozvržení rodinných rolí

3. konflikt vyplývající z chování (***Behavior-based conflict***)

- jedná se o chování vyplývající z jedné role, které ale nekoresponduje s chováním vyplývajícím z role druhé

- jedinec má potíže současně přizpůsobit své chování v jednotlivých rolích

- může se jednat o typické chování v některých profesích, toto chování je nemožné přenést do oblasti rodinné

Rovnováha životních oblastí (*Work-Life Balance*) vyjadřuje rovnoměrnou angažovanost a spokojenost v pracovní i rodinné oblasti. Je to jakási míra vnímaného dostatku času pro pracovní i rodinnou a sociální oblast. V zemích, kde je poměrně vysoká zaměstnanost a současně nadprůměrné platové ohodnocení, projevují lidé větší zájem o kvalitu života. Oproti tomu v zemích, kde je vysoká nezaměstnanost, takový zájem téměř chybí a jsou naopak prioritovány potřeby zaměstnavatele. V tomto případě však může dojít až k nepřiměřeným nárokům ze strany zaměstnavatele na své zaměstnance a ti se pak dostávají do situace, kdy nemusí být schopni sloučit práci a rodinu (Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011). Zájem o rovnováhu životních oblastí – *work life balance* narůstá v České republice stejně jako v ostatních moderních státech. Kolektiv autorů (Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011) shrnuje vzrůstající zájem o tuto rovnováhu do tří hlavních

důvodů - demografické trendy, změny a možnosti, jež přináší moderní technologie a celospolečenské změny hodnot.

### **3.1.3 Pluralitní model – work life balance model**

Autoři Crooker, Smith a Tabak (2002) charakterizují pluralitní model jako jakousi rovnováhu sestávající z neustálého balancování mezi *komplexitou a dynamikou* života člověka - mezi pracovním a rodinným životem. Komplexita představuje množství problémů v prostředí jednotlivce, zatímco dynamika je autory chápána (Crooker, Smith, Tabak, 2002) jako četnost, stupeň a předvídatelnost změn v životě jedince. Základní části životní komplexity a dynamiky vyvstávají ze systému domácnosti a rodiny, tedy z toho, kdo v rodině plní jaké úkoly. Dostáváme se opět de facto k interrolovému konfliktu člověka (Marks, MacDermid, 1996: in Crooker, Smith, Tabak, 2002).

Tato teorie se snaží vysvětlit, jaké faktory přispívají k dosažení rovnováhy mezi soukromým a pracovním světem, teorie nevyužívá demografické ukazatele, jakými jsou počet dětí, ale srovnává chování lidí v širším kontextu. Mezi faktory, které toto chování ovlivňují, patří velikost rodiny, počet a věk dětí v rodině s rozrůstající rodinou rostou i povinnosti, volnočasové aktivity všech členů rodiny nebo různé společenské akce) nebo místo, kde rodina žije. Lokalita ovlivňuje významným způsobem rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, neboť je třeba brát v potaz každodenní dopravu, pohodlí nebo bezpečí jednotlivých členů rodiny (Crooker, Smith, Tabak, 2002).

S ohledem na téma této práce zmiňme souvislost práce a zaměstnavatele ve vztahu k harmonii v rodině. Upřednostňování jedné životní role na úkor druhé může pochopitelně zvyšovat pravděpodobnost konfliktů mezi rodinným a pracovním životem. Autoři (Crooker, Smith, Tabak, 2002) zmiňují význam moderních technologií, jejich pozitiva a negativa v případě sladování obou sfér života jedince. Moderní technologie mohou člověku ulehčit sladování obou sfér, ale je otázkou do jaké míry. Autoři (Crooker, Smith, Tabak, 2002) také upozorňují na nebezpečí přílišného prolínání obou sfér, například využívání technologie na úkor rodiny. Zaměstnavatelé mohou být ale také významným pomocníkem v oblasti péče o děti, a to při zřizování firemních školek, organizování firemních táborů či víkendů pro děti. A tím tak přispívají svým zaměstnancům ke zdárnějšímu sladování pracovní a rodinné sféry. Rovněž flexibilní organizace práce, zaměstnanecké wellness programy, podpůrné programy a benefity, které někteří

zaměstnavatelé nabízejí zdravou rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem zaměstnanců (Crooker, Smith, Tabak, 2002).

### **3.1.4 Teorie racionální volby**

Teorie racionální volby se v oboru sociologie dostala do povědomí spíše v severoamerické než v evropské části světa a velmi často je její vznik spojován s Adamem Smithem. U nás je tato teorie nejčastěji zmiňována v ekonomických souvislostech, odkud pochází, a dále v případě politologické vědy a analýzy rozhodování. Teorie vysvětluje především ekonomické chování jednotlivců, mužů i žen na základě analýzy rozhodování. Člověk se podle svých preferencí rozhoduje pro variantu s maximálním užitekem a minimální ztrátou. Domníváme se, že tuto teorii inspirovanou ekonomikou, lze do jisté míry aplikovat i na sociologii, konkrétně na teorii konfliktu. V případě této práce se jedná o pracovně-rodinný konflikt. Teoreticky si představme případ ženy, která je na rodičovské dovolené a zvažuje, zda nastoupí do zaměstnání dříve, než původně zamýšlela. V potaz bude muset vzít náklady na soukromou mateřskou školku či jiné podobné zařízení, formu pracovního úvazku a výši platu, který jí zaměstnavatel nabídne a apod. Žena se dostává do situace, kdy bude muset zhodnotit své preference a pravděpodobně zvolí variantu, která jí přinese očekávaný maximální užitek. Může se jednat o užitek ve smyslu ekonomického přínosu rodinnému rozpočtu nebo o přínos emocionálního zadostiučinění ve výchově a péči o dítě. Jako faktory analýzy rozhodování této ženy by mohli vstoupit do hry nejenom ekonomičtí činitelé, ale i společenské normy, hodnoty nebo i síla mateřské ideologie. Autorky Bartáková a Plasová (2007) uvádějí, že rozhodujícím faktorem přes všechny tyto sociální činitele a ideologie je přece jen faktor ekonomický a to z jednoho prostého důvodu, tento faktor totiž jako jediný jasně definuje, co je výhodné a co nikoliv. Tato teorie bývá však často kritizována kvůli nízké možnosti předpověditelnosti chování jednotlivců v životních situacích (Bartáková, Plasová, 2007). Konkrétním příkladem u zaměstnavatele by mohl být případ ochoty zřídit firemní mateřskou školku pro své zaměstnance založené na racionálním zhodnocení tohoto rozhodnutí s akcentem na maximalizaci užtku z toho plynoucího při minimálních ztrátách.

### 3.1.5 Kulturní teorie

Birgit Pfau-Effinger je autorkou kulturní teorie, která rozděluje role dle pohlaví (2004: in Bartáková, Plasová, 2007). Teorie počítá s určitou jednotnou představou o ideální formě rodových vztahů a o rodové dělbě práce v každé moderní společnosti. V souladu s touto teorií lze do jisté míry očekávat vliv kulturního ideálu dělby práce mezi mužem a ženou a s tím spojenou ideologií mateřství, rolí ideálu matky a ideálu otce. Základem této teorie jsou tři koncepty vycházející právě z kulturních norem, hodnot nebo ideálů ve společnosti:

1. ***genderová kultura***

- tento koncept vychází z toho, že v každé společnosti nacházíme jakýsi ideál o vhodné formě rozdělení rolí mezi mužem a ženou

2. ***genderový systém/řád***

- tento koncept je tvořen institucemi jako je stát, rodina, pracovní trh apod.

3. ***genderové uspořádání***

- tento koncept utváří celospolečenský rámec pro rozhodování jednotlivců ve vztahu k pracovnímu uplatnění, péči o děti a domácnost a vztahům mezi partnery apod.

Pfau-Effinger (2004: in Bartáková, Plasová, 2007) uvádí, že genderové uspořádání se zakládá hlavně na genderové kultuře, která je v interakci s genderovým řádem a genderovým uspořádáním. „*Výsledné genderové uspořádání je pak dáno vzájemným propojením genderové kultury a genderového systému, jde o výsledek souhry kultury, institucí, sociálních struktur a jednání sociálních aktérů*“ (Pfau-Effinger, 2004: in Bartáková, Plasová, 2007, s. 45).

### 3.1.6 Normativní teorie

Zastánci normativní teorie zdůrazňují tradiční význam společenských hodnot a proces individualizace včetně sekularizace (srovnej Bartáková, Plasová, 2007; Hamplová, 2003) namísto racionálních ekonomických faktorů v rámci již zmíněné teorie racionální volby. Sekularizace byla pravděpodobně jednou z hlavních příčin silícího individualismu s akcentem na svobodu jedince a rozvoj nových ideologií v otázce postavení mužů a žen ve společnosti. Nemalý vliv má dle těchto zastánců také vzdělání. Dosažené vzdělání ovlivňuje konkrétní představy a rozhodování v oblasti rozdělení dělby



práce mezi mužem a ženou a i představy a očekávání při harmonizaci práce s rodinou. Podle autorek (Bartáková, Plasová, 2007) lze u osob s vysokoškolským vzděláním předpokládat větší orientaci právě na nezávislost až autonomii.

### 3.1.7 Teorie hranic – border theory

Poslední teorií aplikovatelnou na pracovní-rodinný konflikt, kterou bychom zde rádi ve stručnosti představili, je poměrně nová teorie, tzv. *border theory*. V českém jazyce se ujal překlad teorie hranic. Jak již český překlad napovídá, teorie hranic se snaží vysvětlit vzájemné interakce mezi rodinnou a pracovní sférou jedinců, kteří vlastně denně tyto hranice překračují. Tato teorie zastává názor, že primární vztah mezi rodinou a prací není v rovině emocionální, ale lidské (Clark, 2000). Autorka Sue Campbell Clark (2000) definuje rovnováhu jako uspokojení a fungování v rodině i zaměstnání s minimálním rolovým konfliktem. Dle této teorie lidé sami formují své prostředí a okolí a určují si hranice mezi sférami a zároveň formuje i samotné prostředí. Podle zaměstnání a rodinné atmosféry je pochopitelně různě obtížné pro každého jedince přecházet mezi těmito dvěma sférami. Teorie hranic (Clark, 2000) definuje hranice mezi rodinným a pracovním životem do tří základních forem:

1. **fyzická** - tato forma hranic představuje místa, které jednotlivé sféry zabírají
2. **časová** - tato hranice buď spojuje, nebo odděluje dobu strávenou v zaměstnání a dobu, kdy jedinec tráví čas s rodinou
3. **psychologická** - tato hranice slučuje nebo naopak odděluje způsoby pracovního a rodinného chování jedince, toto chování je zastoupeno například hodnotami, vzory chování nebo emočními vzory

Teorie hranic předpokládá, že vztah a míra konfliktů mezi pracovním a rodinným životem jsou ovlivněny jakousi prostupností, flexibilitou nebo mícháním či silou hranic (Clark, 2000). V praxi si tuto teorii můžeme představit jako situaci, kdy člověk přenáší nesrovnalosti v rodinném životě do zaměstnání nebo naopak, což je v podstatě forma číslo tři, tedy psychologická. Ta je dle Clark (2000) i nejčastějším případem. Jak uvádí Clark (2000), psychologická hranice je flexibilní tehdy, když jedinec může přemýšlet v zaměstnání o rodině a naopak. V případě, že jsou zmíněné psychologické hranice flexibilní, mohou se i myšlenky, pohledy nebo emoce v obou sférách prolínat (Clark,

2000). Vzhledem k tématu této práce lze označit jeden z hlavních faktorů jako klíčový. Ovlivňuje rovnováhu obou sfér, role dalších členů z obou sfér a především posilování vztahů s důrazem na komunikaci. K vytvoření přátelských vztahů a zmírnění konfliktů mezi pracovním a rodinným životem může přispět účast partnerů nebo i celé rodiny včetně dětí na různých akcích pořádaných zaměstnavatelem - den otevřených dveří, letní slavnosti pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky apod. Naopak účast kolegů či nadřízených při rodinných příležitostech jednotlivých pracovníků může rovněž vést ke zlepšování komunikace mezi členy sféry rodinné a pracovní - pozvánka na oslavu při příležitosti narození potomka apod. Autorka Sue Campbell Clark (2000) poukazuje na skutečnost, že organizacím se poměrně daří zavádět flexibilní opatření týkající se času či místa. Současně ale naráží na negativní flexibilitu jako na nástroj k uspokojování potřeb zaměstnavatele a nikoliv rodiny. To se může odrazit v nemožnosti docílit harmonizace práce a rodiny. Clark (2000) tvrdí, že pokud nedojde kromě jiného k vytvoření celoorganizační flexibilní pracovní politiky, je nutné utvářet silné hranice mezi oběma světy právě k dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Takto nastavené hranice jedinci umožní věnovat se jen pracovním povinnostem v zaměstnání a doma jen rodině.

### **3.2 Institucionální a legislativní rámec pracovní-rodinného konfliktu, role státu**

Následující text členíme na tzv. přímou a nepřímou formu státní podpory rodin s malými dětmi. Pod pojmem přímá podpora si lidé nejčastěji vybaví konkrétní finanční nástroj, zatímco u té nepřímé to může být daňová úleva pro rodiny s dětmi nebo i služby poskytované státem. Můžeme se domnívat, že jsou obě tyto formy státní podpory zásadní při harmonizaci pracovní-rodinného konfliktu v každé konkrétní rodině. Podle výzkumů (Höhne, 2008), které proběhly na toto téma v České republice, vnímají rodiče formu přímé státní podpory jako velmi významnou a v některých případech - zejména u rodičů samoživitelů nebo u rodin s více dětmi - je tato forma vnímána jako potřebná nebo dokonce nezbytná.

## Exkurz do minulosti

Generace rodičů narozených v 70. letech minulého století si pamatuje ještě velmi živě denní jesle, novomanželské půjčky a různé druhy příspěvků pro mladé manžele a rodiče. Během 50. a 60. let minulého století došlo k řadě změn ve společnosti. Ženská emancipace sílila a bylo nutné zajistit tuto tendenci prakticky. *„Tehdejší státem uplatňovaná politika byla formulována jako pronatalitní s cílem zvýšit porodnost a vytvářet tak vysoké přírůstky obyvatelstva jednak jako protiklad k populační stagnaci kapitalistických zemí a jednak jako perspektivu budoucích pracovních sil. Vedle podpory vícedětných rodin však byla rovněž požadována vysoká zaměstnanost, a to i žen-matek s malými dětmi“* (Höhne, 2008, s. 8). Byly zřizovány denní jesle, mateřské školy a družin na podporu rodin s malými dětmi a hlavně matek těchto dětí. Institucionální a kolektivní charakter péče o děti vůbec byl prezentován a vnímán dle tehdejších hodnotových měřítek jako ten „správný“ způsob péče o děti oproti mateřské péči v rámci rodiny. Rychlý návrat matek do práce byl podporován i tehdejší státní politikou a legislativním rámcem. Mateřská dovolená trvala pouhých 22 týdnů. Postupně docházelo k prodlužování mateřské dovolené a ke zvyšování finanční podpory rodin s dětmi ve formě přídávků na děti, mateřského příspěvku, daňových úlev pro rodiny s dětmi nebo novomanželských půjček či podpory bydlení mladých rodin. Jak uvádí Höhne (2008), tehdejší státní politika byla v podstatě politikou pro-rodinnou a uplatňovala se zejména u mladé generace. Autoři Hašková, Saxonberg a Mudrák (2012) označují tento pohled na českou rodinnou politiku jako pohled křesťansko-konzervativní ideologie.

### 3.2.1 Přímá forma

Přímá forma státní podpory je mezi lidmi známa především jako sociální dávky různého druhu. Systém státní sociální podpory je upraven *Zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen SSP). V této kapitole si stručně představíme základní sociální dávky v České republice určené pro rodiny s dětmi. Nejprve je ale nutné definovat pojem rodina tak, jak jej pro tento účel vymezuje zákon: *„Systém SSP chápe rodinu jako soužití rodičů a nezaopatřených dětí ve společné domácnosti. Za nezaopatřené dítě je považováno dítě do skončení povinné školní docházky*

a dále, pokud se buď připravuje na budoucí povolání, nebo je zdravotně postižené, nejdéle však do 26 let “ (MPSV, 2013a).

## **Přídavek na dítě**

Tento druh sociální dávky slouží k pokrytí nákladů na výživu a výchovu pro nezaopatřené děti. V zákoně o SSP je tento typ dávky definován jako dávka odvíjející se od výše příjmu. Pro určení jeho konkrétní výše se zohledňuje příjem rodiny. Tabulka číslo 5 znázorňuje princip stanovení výše tohoto příspěvku.

**Tabulka č. 5 Princip vyplácení sociální dávky Přídavek na dítě**

<b>Věk nezaopatřeného dítěte</b>	<b>Přídavek na dítě v Kč měsíčně</b>
do 6 let	500
6 – 15 let	610
15 – 26 let	700

Zdroj: MPSV (2013)

## **Rodičovský příspěvek**

Podmínky pro výplatu rodičovského příspěvku stanovuje rovněž zákon o státní sociální podpoře. Nárok na rodičovský příspěvek má ten rodič v současnosti, 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 dítěte.

Od roku 2008 do roku 2012 bylo možné čerpat tento příspěvek stejnou měrou po stanovenou dobu a byly nabízeny 3 varianty rychlosti čerpání rodičovského příspěvku v rámci tzv. „vícerychlostní“ rodičovské dovolené, která trvala 2, 3 nebo 4 roky. Při dvouleté variantě činila výše rodičovského příspěvku 11 400Kč, tříletá varianta nabízela 7 600Kč a při čtyřletém čerpání dosahovala výše příspěvku 7 600Kč do 21 měsíců věku dítěte a následně 3 800Kč do čtyř let věku dítěte. Volba délky čerpání příspěvku měla ale i své limity. Nejkratší dvouletou variantu mohli volit rodiče, jejichž peněžítá pomoc v mateřství měla výši alespoň 11 400Kč (tedy jejich hrubá měsíční mzda činila zhruba 16 500Kč) a volbu je nutné provést do 22. týdne života dítěte. Rodiče, kteří neměli nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo na porodné (např. ženy podnikatelky či studentky), neměli nárok na volbu a museli tak automaticky čerpat nejpomalejší čtyřletou variantu. Díky novému principu bylo možno čerpat vyšší příspěvek po kratší dobu čerpání a naopak

(Höhne, 2008). Rodič si může sám zvolit, jako dlouho hodlá pečovat o dítě doma a v jaké výši chce pobírat rodičovský příspěvek. Je nutné ale dodat, že tuto volbu nebylo možné měnit. Bartáková (2008) vidí rodičovský příspěvek jako směřodatný vzhledem k návratu žen na pracovní trh, dále uvádí, že je mnohem přínosnější analyzovat tento typ dávky, protože návrat žen hned po mateřské dovolené je téměř mizivý. Bartáková (2008) zmiňuje, že tento případ čítá pouze 5 % případů.

Od roku 2012 má tedy na rodičovský příspěvek nárok rodič dítěte - otec nebo matka a to pouze na nejmladší dítě v rodině. Pokud má rodina více dětí, dávka se čerpá jen na nejmladší dítě a to zároveň do 4 let věku tohoto dítěte. Nárok na rodičovský příspěvek má současně také pouze ten žadatel, který má bydliště na území České republiky. U dětí, které jsou mladší než dva roky, existuje ještě jedno omezení. Rodiče nesmí dávat dítě do jeslí nebo obdobného zařízení zajišťujícího péči o děti v tomto věku na dobu delší než 46 hodin měsíčně. Výše rodičovského příspěvku je v roce 2014 jednotná pro všechny varianty jeho čerpání, maximální výše této sociální dávky činí 220 tisíc korun. Žadatel nebo žadatelka o rodičovský příspěvek si pak může sám či sama zvolit, jestli se rozhodne pro rychlejší nebo pomalejší variantu vyčerpání dávky. Rodičovskou je možné pobírat dva, tři nebo čtyři roky. U všech tří variant je ale v celkovém součtu vyplacena stejná částka, tj. zmiňovaných 220 tisíc korun. Částka 220 tisíc korun je maximální, ale reálně může být vyplacena i menší částka. Od roku 2012 totiž platí omezení, že rodičovský příspěvek je maximálně 70% předchozího výdělku před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Rozhodujícím kritériem pro tento výpočet je tzv. *vyměřovací základ*. Pokud měl žadatel příliš nízký vyměřovací základ, může být tedy i rodičovská vyplácena nižší. Nejčastější situací při čerpání rodičovské je, že žena (matka dítěte) nastupuje před porodem na mateřskou dovolenou a pobírá dávku, která se nazývá *peněžitá pomoc v mateřství*. Tato dávka je vyplácena na základě nemocenského pojištění. Po skončení čerpání mateřské dovolené, si může jeden z rodičů podat žádost o rodičovskou dovolenou. Délku je možné měnit téměř libovolně a dokonce i v průběhu čerpání. To znamená, že pokud se rodič na začátku rozhodne pro rychlejší čerpání, může si v průběhu rodičovské dovolené způsob čerpání změnit na pomalejší variantu. Pokud ale ani jeden z rodičů neplatil nemocenské pojištění v případě, že jsou oba nezaměstnaní, nebo oba pracují jako osoby samostatně výdělečně činné a neplatí si dobrovolné zálohy na nemocenské pojištění, pak jim také nevzniká nárok na mateřské dávky a následně mají automaticky nárok jen na

čtyřletou variantu rodičovské dovolené. Nemohou si tedy zvolit rychlejší čerpání rodičovských dávek. O mateřské a rodičovské dovolené hovoří ještě i zákoník práce v platném znění a to následovně:

### *„Mateřská dovolená a rodičovská dovolená*

#### **§ 157 Mateřská dovolená**

*(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*

*(2) Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.*

#### **§ 158 Rodičovská dovolená**

*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje 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 tří let.*

#### **§ 160 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené**

*(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně “ (§157-160, zákoník práce v platném znění).*

V České republice je se svými 28 týdny mateřská dovolená jednou z nejdelších v Evropě a v roce 2009 bylo u nás právo na mateřskou dovolenou rozšířeno i na otce.

Rodičovská dovolená je v tomto kontextu chápána jako institut určený pro osoby v zaměstnaneckém poměru. Osoby samostatně výdělečně činné mají za obdobných podmínek jako zaměstnanci nárok na odpovídající dávku - sociální dávku ze systému státní sociální podpory.

## **Porodné**

Porodné je jednorázová dávka, která je vyplácena většinou matce na nejnutnější náklady spojené s narozením dítěte. Od roku 2008 došlo ke sjednocení této dávky vlivem změn ve veřejných financích a částka byla stanovena na 13 000 Kč na narozené dítě. Před rokem 2008 se ženě vyplácelo 17 500 Kč a při narození dvojčat až 52 500 Kč.

V současnosti je stav porodného dle MPSV legislativně vymezen takto:

„Nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte musí být nižší než 2,4násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě. Narodí-li se s prvním živě narozeným dítětem další živě narozené dítě nebo děti, výše porodného činí 19 500 Kč“(MPSV, 2013b). U této dávky došlo k podstatné změně. Zatímco do roku 2007 byla vyplácena ženě na každé narozené dítě částka 17 500 Kč, po roce 2008 byla tato dávka ponížena na 13 000 Kč na každé narozené dítě a od roku 2011 se po novelizaci zákona o SSP tato dávka vyplácí ve stejné výši, ale již jen na první narozené dítě.

### **Peněžitá pomoc v mateřství**

Jako na specifické opatření na podporu rodin v České republice lze nahlížet na *Peněžitou pomoc v mateřství* (dále jen PPM). Ta je legislativně upravena v *Zákoně o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb.* Dle tohoto zákona (§32-38, zákon o nemocenském pojištění v platném znění) je základní podmínkou nároku na PPM účast na pojištění. Další podmínkou nároku na tuto dávku je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na PPM. Podpůrčí doba, tedy doba poskytování dávky u PPM začíná nástupem na PPM. Podpůrčí doba činí 28 týdnů u pojištěnky, která porodila, a to i v případě, že se jedná o zaměstnankyni, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená či z jiných vážných důvodů osamělá. U pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 37 týdnů, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby jí PPM náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. Výše PPM činí 70% redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Dávky vyplácí příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení prostřednictvím účtu České správy sociálního zabezpečení. Do vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské dávky se počítá souhrn hrubých příjmů za posledních 12 měsíců, z kterých zaměstnanec či osoba odváděl nemocenské pojištění v České republice. Denní vyměřovací základ se vypočítá jako podíl vyměřovacího základu a počtu dní v daném období, tedy 365, respektive 366 dní. Denní vyměřovací základ se dále redukuje podle následujících pravidel uvedených v tabulce číslo 6:

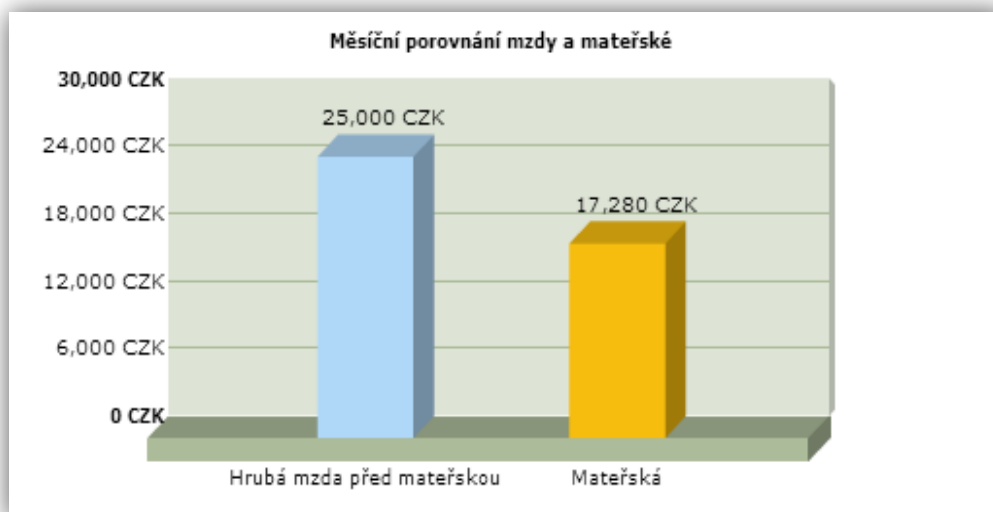
**Tabulka č. 6 Redukce denního vyměřovacího základu**

z částky do 865 CZK se počítá 100 %
z částky od 865 do 1 298 CZK se počítá 60 %
z částky od 1 298 do 2 595 CZK se počítá 30 %
z částky nad 2 595 CZK se už nic nezapočítává

Zdroj: MPSV (2013)

Budeme-li počítat například s průměrnou hrubou mzdou v České republice, která činila za rok 2013 se zaokrouhlením 25000 korun, vypadalo by porovnání hrubé měsíční mzdy a peněžité pomoci v mateřství následovně:

**Graf č. 1 Porovnání hrubé měsíční mzdy a vypočtené peněžité pomoci v mateřství**



Zdroj: Idnes.cz (2013)

### 3.2.3 Nepřímá forma

#### **Daňové úlevy pro rodiny s malými dětmi**

Cílem daňových úlev pro podporu rodin v České republice je zajistit soběstačnost rodiny vzhledem k co možná nejmenší závislosti na sociálních dávkách a ponechat tedy více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu (Höhne, 2008). Je tedy nutné motivovat alespoň jednoho rodiče tak, aby bylo možno této výhody prakticky využít. Legislativní rámec této formy podpory rodin s malými dětmi zajišťuje *Zákon č. 586/1992, zákon o daních z příjmu* a jeho pozdější novely. V české historii posledních



let došlo k řadě proměn právě v oblasti daňových úlev pro rodiny s malými dětmi. Za všechny bychom na tomto místě rádi zmínili jeden zajímavý nástroj a to tzv. daňové zvýhodnění manželů - **společné zdanění manželů**. K dalším patřily například *odčitatelné položky z daňového základu* (platící až do roku 2005), *odpočet na vyživované dítě*, *nezdanitelná částka na manželku*, příp. manžela bez vlastních nebo do určité výše omezených příjmů žijící s poplatníkem ve společné domácnosti. Svou roli sehrávají i změny v daňových sazbách, v současnosti tvoří DPH - základní sazba 21% a snížená sazba 15%. **Společné zdanění manželů** bylo možné využívat v letech 2005 – 2007 a stalo se v té době v podstatě novinkou v českém daňovém systému zacílenou na rodiny s malými dětmi. Výhodné je především tehdy, kdy má jeden z manželů nulový příjem, což bývá hlavně v období raného rodičovství, kdy jeden z rodičů z důvodu péče o malé dítě nepracuje (není nutné dodávat, že tím rodičem bývá zpravidla žena). Höhne (2008) uvádí, že „...podle informací Ministerstva financí využilo společného zdanění za rok 2005 přibližně 350 tisíc párů s dětmi, které se na přeplatcích podělily zhruba o 4 mld. Kč (tj.v průměru kolem 11 tisíc Kč na rodinu) a za rok 2006 až 411 tisíc párů s dětmi, kterým bylo vráceno přibližně 6 mld. Kč (tzn. v průměru více jak 14 tisíc Kč na rodinu)“ (Höhne, 2008, s. 16). V současnosti některé levicově zaměřené politické strany zmiňují ve svých volebních programech snahu o návrat této formy daňové úlevy. Od roku 2007 je možné využívat daňové úlevy formou tzv. daně z příjmu fyzických osob, což v praxi znamená, že pokud si jeden z manželů ve společné domácnosti vydělal za kalendářní rok méně než 68 tisíc korun, může si druhý z páru odečíst z daní 24 840 Kč. Manžel s vyššími příjmy si může odečíst z vypočtené daně nejen 24 840 Kč sám za sebe (základní sleva na poplatníka), ale za stanovených podmínek také stejnou částku za vyživovanou manželku. Téměř vždy se hovoří o "*slevě na manželku*", ale uvedený postup může samozřejmě použít také manželka ve vztahu k manželovi. Všechny uvedené daňové úlevy jsou výhodnější pro případy úplných rodin bez ohledu na věk dětí. Tím se podstatně liší od dávek státní sociální podpory, tedy od přímé formy podpory rodin s malými dětmi. Höhne (2008) ještě zmiňuje další efekt. V důsledku zavedení odpočtu přímo z daně došlo ke zvýšení podpory nízkopříjmových rodin. U jednotlivců s vyššími příjmy díky odčitatelným položkám mohlo dojít ke snížení daňového základu na nižší hranici daňové sazby a zaplatit tak ve finále nižší daň. Naopak u jednotlivců s nižšími příjmy nemusí být tento efekt až tak patrný.

Nízkopříjmovým domácnostem se spíše vyplatí snížení konečné daně, které může vést až k čerpání daňového bonusu.

## **Služby rodinám s malými dětmi**

Tuto formu podpory rodin s malými dětmi lze zařadit pod instituce zřizované státem – v případě jeslí, mateřských škol, školních družin při základních školách, a jednak pod soukromou podnikatelskou aktivitu – v případě různých soukromých služeb a zařízení zabývajících se péčí o dítě (agentury poskytující hlídání dětí, jesle, mateřské školy, dětská centra, soukromé chůvy apod.). Mezi instituce zřizované za účelem organizované celodenní péče o nejmenší děti lze zařadit jesle a mateřské školy, jsou zřizované státem a donedávna kompetenčně spadaly pod dvě ministerstva, Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo školství. Mezi instituce, které vznikají ze soukromé iniciativy, patří soukromé jesle, dětská a mateřská centra, soukromé mateřské školy atp. Základní rozdíly mezi těmito institutami uvádíme níže:

**Jesle** - denní jesle je zařízení určené pro péči o děti ve věku od 0 do 3 let, většinou se stále jedná o státní zařízení spravované do konce roku 2013 Ministerstvem zdravotnictví. Dle prohlášení Ministerstva zdravotnictví však došlo k podstatné změně:

*„ V souladu s § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, patřily jesle mezi zvláštní dětská zdravotnická zařízení, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let. S účinností ode dne 1. 4. 2012 je v platnosti zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, který částečně nahrazuje zákon č. 20/1966 Sb. V souladu s tímto zákonem již jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení. Cílem výše uvedené legislativní úpravy byla skutečnost, že péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku není třeba poskytovat v režimu zdravotnického zařízení. Podle § 124 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, se provozování jeslí jako zdravotnických zařízení ukončí nejpozději 31. 12. 2013. Další řešení týkající se jeslí včetně pracovníprávních postupů je plně v kompetenci jejich dosavadních provozovatelů a zřizovatelů. Obdobnou péči, která byla poskytována v jeslích, je možno poskytovat kupř. v režimu vázané živnosti dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů, „péče o děti do 3 let věku v denním režimu“. Na výše uvedenou vázanou živnost se rovněž vztahují povinnosti vyplývající ze zákona č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících*

*zákonů, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č.410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění pozdějších předpisů“ (MZČR, 2013).*

**Mateřské školy** - předškolní ucelený vzdělávací systém institucí pro děti předškolního věku od 2 do 7 let, spravuje Ministerstvo školství. Mohou být státní i soukromé.

**Dětská centra** - většinou privátní zařízení s tzv. *školkovým režimem*, určeno pro děti od 18 měsíců až do 7 let, záleží na smlouvě mezi rodiči a provozovatelem.

**Mateřská centra** – zařízení, která nejsou prioritně určena jako zařízení pro celodenní péči o dítě, ale vznikají jako například občanská sdružení. Snaží se pomoci matkám nebo otcům na rodičovské dovolené s návratem na pracovní trh, cílem těchto zařízení je setkávání rodičů a dětí a trávení společného času různými aktivitami, které pořádá centrum pro ně.

**Dětské koutky** – jedná se o soukromou podnikatelskou činnost, která rodičům nabízí většinou hodinové hlídání dětí ve věku od 3 let do 7, opět záleží na konkrétním provozovateli a na jeho podmínkách. Tabulka číslo 7 nám ilustruje, jak vnímají ženy a muži nedostatek služeb spojených s péčí o dítě dle věku dítěte s vlivem na pracovní aktivitu rodičů dle pohlaví.

**Tabulka č. 7 Postrádání služeb organizace péče o nejmladší dítě dle jeho věku s vlivem na pracovní aktivitu**

<b>Postrádání služeb organizace péče o nejmladší dítě dle jeho věku s vlivem na pracovní aktivitu (v tis.)</b>				
Ukazatel	celkem 0-14 let	0-2 let	3-5 let	6-14 let
	abs. v tis.			
Úhrnem	68,0	45,4	14,1	6,9
Muži	2,1	0,6	0,7	0,8
Ženy	65,9	44,8	13,4	6,0
	v % z celkového počtu osob pečujících o dítě			
Úhrnem	3,4	6,0	3,4	0,8
Muži	0,2	0,2	0,3	0,2
Ženy	6,2	11,4	6,2	1,3

Zdroj: ČSÚ (2013)

Až 11 % žen pečujících o dítě ve věku 0 až 2 roky postrádá organizované služby péče o děti s vlivem na pracovní aktivitu.

### **3.2.4 Alternativní formy pracovních úvazků jako nepřímá forma podpory rodinám s malými dětmi**

I nejrůznější typy pracovních úvazků lze chápat jako pomoc ze strany státu při sladování obou životních sfér rodičů malých dětí. Svou povahou by je bylo možné označit za nepřímou formu podpory rodinám s dětmi, my je však v této práci kategorizovat nebudeme a ponecháme je jako samostatně existující formu podpory.

Následující stručný přehled alternativních pracovních úvazků byl osobně konzultován ve spolupráci s místním Úřadem práce v Českých Budějovicích a jeho pracovníky. Byly vybrány typy úvazků, jež jsou v současné české společnosti využívány nejčastěji, a dále ty, jež jsou naopak využívány minimálně, a veřejnost není o těchto typech pracovních úvazků téměř vůbec informována. V těchto formách úvazků lze spatřovat konkrétní možné kroky podpory rodin ze strany zaměstnavatele z veřejné i soukromé oblasti.

#### **Zkrácený - částečný pracovní úvazek**

Nejčastěji využívaným alternativním pracovním úvazkem je zkrácený pracovní úvazek. Konkrétní podobu tohoto typu úvazku upravuje i zákoník práce v aktuálním znění. Dle platného znění zákoníku práce je zaměstnavatel dokonce povinen vyhovět žádosti o tento typ pracovního úvazku těhotné ženy nebo zaměstnankyni pečující o dítě do 15 let věku, pokud mu to jeho podmínky dovolí. „*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)...), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody*“ (§ 241, odst. 2, zákoník práce v platném znění). Pracovní poměr je vždy upraven pracovní smlouvou. Rodiče s malými dětmi mohou tento typ úvazku kombinovat s prací z domova. V příloze číslo 2, této práce uvádíme *Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání z roku 2011 z dat ČSÚ*, kde je patrné, jak si Česká republika v porovnání s ostatními státy stojí se zaměstnáváním na částečný pracovní úvazek. Příčinu lze

přisuzovat podle některých (např. Dudová, 2008) zejména nízké úrovni příjmů, poměrně pevné tradici trvalého zaměstnání a také přetrvávající nedostačující nabídce pozic, které by částečný úvazek umožňovaly. Dudová (2008) si všímá ještě jednoho podstatného momentu těchto částečných úvazků. Na jedné straně by se takový úvazek mohl zdát jako velmi smysluplný vzhledem k harmonizaci pracovní a rodinné sféry, ale na straně druhé - v případě profese pokladních – není jednoznačně prokázán pozitivní vliv, je tomu spíše naopak. Tito zaměstnanci jsou často zaměstnáváni formou nedobrovolných částečných úvazků, přitom jejich skutečně odpracované hodiny odpovídají trvalému úvazku. Takto odpracované hodiny jsou pak navíc vypláceny jako pouhé přesčasy, což způsobuje krácení dovolené, nemocenských dávek i dávek v nezaměstnanosti. Tyto nestandardní typy úvazků mohou tedy představovat nejen výhody, ale i rizika.

### **Práce z domova – home office, homework, telework**

Bohužel na tento typ pracovního úvazku náš Zákoník práce nepamatuje, a proto je plně v kompetenci zaměstnavatele a zaměstnance a dohody mezi nimi. Platí zde velmi často princip pružné až volné pracovní doby a vyžaduje oboustrannou důvěru. Pokud má rodič uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, má nárok i na nemocenské pojištění. Z teoretického hlediska je nutné si uvědomit klady a zápory takovýchto alternativních forem práce. Bierzová (in Dudová, 2008) poukazuje na profese, pro které je tento typ úvazků vhodný a vyhledávaný. Jsou to například programátoři, grafici, překladatelé a z těch manuálně orientovaných například šičky, švadleny nebo různé formy domácích prací. Je zajímavé, že zaměstnavatelé, kteří takový typ úvazku nabízejí, jsou hlavně firmy menšího charakteru do 25 zaměstnanců (in Dudová, 2008). K jednoznačným kladům patří dle Bierzové (in Dudová, 2008) jednodušší skloubení rodiny s prací, nižší náklady na dojíždění do zaměstnání. A práce v klidu bez okolního ruchu pracoviště. Jako zápory pak označuje izolaci od kolektivu, kterou mohou lidé při výkonu homeworku pociťovat, problém motivace k práci doma nebo opak workholismus a zajisté nesporně složité určení hranic mezi rodinou a prací. Dostáváme se opět k výhodám a zároveň rizikům těchto úvazků. Bierzová (in Dudová, 2008) upřesňuje ještě několik termínů souvisejících s tímto typem alternativních úvazků.

*Telework* – využívání telekomunikačních technologií při pracovním úvazku obvykle více jak 40 hodin týdně, způsob provádění práce bez ohledu na skutečné místo.

*Homework* – práce vykonávaná v domácím prostředí v místě bydliště.

Hlavním rozdílem těchto dvou používaných termínů pro práci doma je obecně to, že *telework* lze provozovat všude, kde jsou přítomné moderní technologie jako internet (dalo by se jednoduše řečeno definovat i jako „práce na dálku“), zatímco *homework* lze provozovat hlavně v místě bydliště.

## **Pružná - klouzavá pracovní doba**

Další oblíbenou možností alternativního pracovního úvazku je klouzavá neboli pružná pracovní doba. Tato forma je upravena Zákoníkem práce v platném znění. Zaměstnanec si sám volí začátek pracovní doby, případně i její konec v jednotlivých pracovních dnech v mezích stanovených zaměstnavatelem. „*Pružnou pracovní dobu tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby. Zaměstnanec si sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem, (tzv. „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (tzv. „základní pracovní doba“). Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin*” (§85, zákoník práce v platném znění). Mezi tento časový úsek je zaměstnavatelem vkládán normativní čas, kdy musí být zaměstnanec v práci - např. mezi 9-14 hodinou. Zaměstnanec musí samozřejmě splnit týdenní počet odpracovaných hodin daných zaměstnavatelem. Tento režim umožňuje zaměstnavateli mít zaměstnance v určenou dobu na pracovišti a zároveň však poskytuje pracujícím dostatek svobody, aby si lépe uspořádali osobní a rodinný život.

## **Klouzavý pracovní rok**

Jedná se v podstatě o ekvivalent pružné pracovní doby vztahující se na celý kalendářní rok. Zaměstnanec pracuje v některých měsících více (přesčasový čas) a v některých méně (vybírání náhradní volno). V naší republice je však tento typ alternativního pracovního úvazku poměrně neznámý.

## **Sdílení pracovního místa – job sharing**

V tomto pracovním úvazku sdílí jedno pracovní místo dva zaměstnanci. Pracují například na kratší pracovní úvazky a navzájem se doplňují, jeden může pracovat dopoledne, druhý odpoledne nebo jen některé dny v týdnu. Nutností je vzájemná informovanost a sehranost obou osob, které takové pracovní místo sdílí. Pozitivním přínosem možnosti využívat tento flexibilní pracovní režim je především to, že dva lidé, kteří nemohou pracovat na plný úvazek a částečné úvazky pro ně nejsou dostupné, mají zaměstnání a možnost vhodně sladit pracovní a rodinný život. Bohužel v České republice není příliš častá ani tato praxe.

## **Dočasné přerušování kariéry**

Zaměstnavatel může na určitou dobu povolit neplacené volno a zaměstnanec může tento čas využít například k dalšímu vzdělávání. Zaměstnanec má výhodu v tom, že po svém návratu nemusí shánět nové místo a jeho původní pracovní smlouva zůstává v platnosti.

## **Purchased leave**

Tato forma pracovního úvazku není opět ošetřena zákonem. V praxi to funguje tak, že zaměstnanci, kteří potřebují získat týdny dovolené navíc, si tento čas navíc kupují tím, že je jim měsíční výplata proporcionálně snížena. I zde je důležitá kvalitní dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

## **Sezonní práce a krátkodobá zaměstnání**

Nejmarkantnější zastoupení této formy pracovního úvazku je v oblasti cestovního ruchu a zemědělského sektoru. Pracovník si v sezoně vydělá tolik, aby si po zbytek roku vystačil s penězi bez dalšího stálého zaměstnání. Nejznámějšími typy krátkodobých pracovních úvazků jsou *Dohoda o provedení práce* a *Dohoda o pracovní činnosti*. Obě jsou vítanými možnostmi přivýdělku. Vyhledávají je hlavně studenti, rodiče (myslíme především maminky) na mateřské dovolené, lidé v důchodovém věku apod.

### 3.2.5 Role státu

V této kapitole jsme velmi stručně a elementárně prezentovali hlavní proudy státní podpory rodin s malými dětmi. Podporu jsme klasifikovali na přímou a nepřímou formu a samostatně stojící podporu formou alternativních pracovních úvazků. Nezabývali jsme se otázkou složitosti vstupu rodiče malého dítěte zpět na pracovní trh. Autoři Hašková, Saxonberg a Mudrák (2012) uvádějí, že i přestože je v České republice deklamována politika svobodné volby, tak není ve skutečnosti z čeho volit. Nabídka institucí, a je třeba zdůraznit, že kvalitních institucí celodenní a soustavné péče o nejmenší děti, u nás v posledních letech výrazně klesá. Dle těchto autorů (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012) není vlastně z čeho volit, pokud neexistuje *kvalitní, finančně a fyzicky dostupná formální péče o děti pro všechny*. Z tohoto důvodu je i menší možnost kvalitně harmonizovat soukromou a pracovní sféru rodičů malých dětí v České republice. Dle autorů (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012) hovoří národní koncepce podpory rodin i nadále o preferenci individualizované formy péče o dítě s ohledem na zdraví dítěte a s ohledem na poznatky sociální pediatrie a dětské psychologie. Přesto, že je rodičům z různých zdrojů vštěpována široká škála konkrétních řešení pro pracovní rodinný konflikt, tato konkrétní řešení jsou veřejností pocíťována jako nedostačující, nevyhovující nebo nedostupná, a proto přetrvává i nadále spíše konzervativní ideologický proud v myšlenkách české společnosti a tím je tradiční institut péče o dítě v jedné osobě, většinou v osobě matky.

### 3.2.6 Genderově senzitivní přístup ke konceptu familializace a defamilializace dle Leitner

Zajímavá je v této souvislosti i *teorie familialismu a defamilialismu*. Původně byl pojem familialismus poprvé vysloven v díle Esping-Andersena *Social Foundations of Post-Industrial Economies* (1999). Jako jednu z hlavních podmínek genderově senzitivního přístupu k teorii familialismu považuje Leitner (2003) peněžité dávky během rodičovské dovolené, další podmínkou jsou služby formální péče o děti do tří let. Leitner (2003) zařazuje mezi familialistické politiky ty politiky, které směřují k aktivní podpoře pečující funkce rodiny rodičovskou dovolenou, dále přímé a nepřímé transfery - konkrétně peněžité dávky a daňové odpočty, a tzv. sociální práva navázaná na poskytování péče. Sociální práva jsou například individuální právo na důchod či práva nezaměstnaných manželek



odvozena ze statusu manžela. Tyto familialistické politiky dává Leitner do kontrastu s defamilializujícími politikami, které naopak usilují o osvobození rodiny od její pečující funkce. Jsou to například veřejně poskytovaná formální péče o děti, veřejně sociální služby či státní dotace na nákup těchto služeb na trhu (2003). Bartáková (2006) rozpracovává teorii autorky (Leitner, 2003) dále a na základě zmíněných indikátorů určuje typ míry familialismu pro Českou republiku.

1. ***volitelný familialismus***, který se vyznačuje jednak rozšířenou formální péčí o děti do tří let a současně existencí dávek ve formě placené rodičovské dovolené umožňující péči o dítě doma, umožňuje tedy volbu mezi domácí a externalizovanou péčí o dítě,
2. ***explicitní familialismus*** s velmi omezenou sítí formální péče o děti do tří let, ale s dávkami rodičovské dovolené pro rodinnou péči o dítě,
3. ***implicitní familialismus*** rovněž s velmi omezenou sítí formální péče o děti do tří let, ale i s nedostatkem peněžité podpory ve formě placené rodičovské dovolené pro péči o dítě doma,
4. ***defamilialismus*** s rozšířenou formální péčí o děti do tří let, ale chybějící peněžitou podporou pro péči o dítě doma (Bartáková, 2006).

Česká republika se tak dostává do skupiny explicitního familialismu spolu se zeměmi jako je Rakousko, Německo, Itálie, Lucembursko a Nizozemí. Dle Bartákové (2006) to znamená, že zatímco muži je připisována role ve veřejné sféře na trhu práce, ženě pak pozice v domácnosti s cílem pečovat o děti, přičemž žena může být i nastavením dalších politik odrazována od vstupu na trh práce.

### **3.3 Psychosociální aspekty pracovní-rodinného konfliktu rodičů malých dětí**

#### **3.3.1 Rodina a rodičovství**

Možný (2002) uvádí, že i dnes je pro většinu lidí jedním z hlavních cílů jejich života založení šťastné rodiny. Dále tvrdí, že pro čtyři z pěti Čechů je založení rodiny to nejdůležitější v jejich životě a že většině se to podaří, i když ne vždy na první pokus.

Kolektiv autorek (Höhne a kol., 2010) zmiňuje, že od narození prvního dítěte se rodičovství stává hlavním organizačním principem života partnerů. Zásadním způsobem zasahuje především do životního běhu ženy. Vůbec první skupinou, do které se člověk dostává, je tedy právě rodina. Člověk se cítí spjat emocionální vazbou k této skupině (Kern a kol., 2006). Rodina bývá označována jako primární skupina, protože jednotlivec se díky této skupině socializuje, čili přijímá způsoby chování, názory a hodnoty (Kern a kol., 2006). Dle Kerna a kol. (2006) je rodina centrální systém a východisko sociálních vztahů pro člověka. Podle Dudové (Dudová a kol., 2007) je v dnešní době žádaná maximalizace v oblasti rodiny a zejména v oblasti dětí. Rodiče jsou povinni udělat maximum pro své dítě nebo děti, čímž se neustále zvyšují nároky na ně samotné a tedy i na roli rodiče dnešní doby. Přesto se ale i dnes mladí lidé dobrovolně rozhodují této role ujmout. Za tímto rozhodnutím by mohly stát klady rodičovské role. Vágnerová (2000) uvádí následující faktory jako vlastnosti rodičovství:

- *asymetrie – rodič má moc nad dítětem, tato role je roli dítěte nadřazená*
- *nevratnost – ve chvíli, kdy se dospělý jedinec stane rodičem, stav je nevratný*
- *nezrušitelná vazba k druhému rodiči – dítě je obou rodičů, společný potomek vytváří spojení, které už nikdy nelze úplně zrušit*
- *změna životního stylu – péče o dítě s sebou přináší povinnosti a omezení.*

Matějček a Langmeier (1986) označují jako klady neboli přínosy rodičovství tyto okolnosti:

- *dítě je zdrojem oživení, nových zážitků a zkušeností pro rodiče*
- *dítě přijímá a oplácí city svých rodičů*
- *zplození potomstva potvrzuje normalitu dospělého a uspokojuje potřebu seberealizace*
- *někteří rodiče vnímají dítě jako smysl svého života*
- *dítě představuje pro rodiče otevřenou budoucnost*

Z tohoto výčtu výhod a přínosů lze ovšem identifikovat i rizika a zápory rodičovství a tudíž i důvody, proč se řada lidí této role dobrovolně vzdává a nevyužije ji. Jsou to finanční závislost osoby, která zůstává s dítětem na mateřské a rodičovské dovolené, složitý návrat na pracovní trh, zpomalení nebo přerušování pracovní kariéry, strach přivést dítě do dnešní doby, strach, že nenaplním rodičovskou roli čili strach ze selhání z očekávané role. Nezanedbatelná je rovněž funkce a struktura rodiny, kterou by správně

fungující rodina měla plnit. Každý jednotlivce ale vnímá správně fungující rodinu jinak, podle jiných indikátorů. Sobotková (2003b) prezentuje kritéria zdravého fungování na základě zkoumání pěstounských rodin. Mezi tato kritéria dle Sobotkové (2003b) patří vysoká míra koheze v rodině, zároveň ale členové rodiny respektují individuální autonomii a tolerují rozdíly jednotlivých členů. Členové rodiny rádi tráví čas spolu, rodina dokáže efektivně komunikovat jak vzájemně mezi sebou, tak i s ostatními mimo rodinu, manželé dokážou vnímat reálně situaci rodiny, rodina žije přítomností, ačkoliv přijímá svoji minulost a má aspirace do budoucna. Důležitý je také vztah mezi rodiči, který má být uspokojivý pro oba, členové rodiny mají pocit, že život v rodině je pro ně přínosem a dokážou spolupracovat a rozdělovat si povinnosti a v rodině je prostor i pro odpočinek a hru. Strukturou rodiny můžeme v tomto kontextu chápat jakési systémy, které mají své jasně vymezené hranice a pravidla.

Ať už budeme roli rodičovskou a rodičovství chápat jakkoli, je nutné si uvědomit, že pokud se jedinec rozhodne pro rodičovskou roli, měl by být také schopen přijmout odpovědnost za tuto doživotní roli. Neodsuzujeme v této práci ale ani ty jednotlivce, kteří volí dobrovolnou bezdětnost. Zcela jistě k tomu mají vážné důvody nebo se jen zkrátka identifikují spíše s jinou rolí v životě, než je ta rodičovská. Implikace konfliktu práce-rodina a rodina-práce lze tedy v tomto kontextu chápat jako konflikt rolí jedince.

### **3.3.2 Síla mateřské ideologie**

Zajímavý výzkum na téma síly mateřské ideologie s vlivem na vyhledávání flexibilních pracovních úvazků a pracovní-rodinný konflikt provedl v Nizozemí kolektiv autorů Dijkers, van Engen, Vinkenburg a Miggels. Výzkum byl uveřejněn v Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (2011). 387 respondentů z řad zaměstnanců z různých sektorů bylo rozděleno do dvou skupin podle toho, zda se identifikují s ideologií *MZZ - Moeder Zorgt Zelf*, což doslovně v překladu znamená - *Matka Pečuje Sama* (překlad autorky, dále jen MZZ); nebo zda nikoli a jaký vliv má tento vztah ke zmíněné mateřské ideologii na vyhledávání flexibilních pracovních úvazků a pracovní-rodinný konflikt. MZZ - tato mateřská ideologie je dle autorů (Dijkers a kol., 2011) jakýsi sociální a historický konstrukt, který na základě několika indikátorů definuje normativní představu o dobré matce a dobrém mateřství. Vyjadřuje jak se má dobrá matka chovat, jakým postojům má odpovídat a jak má vypadat dobré mateřství, co má splňovat a co ne. Tato normativní

představa mateřství je dobře ilustrována v řadě nizozemských médií zejména v oblasti dělby práce mezi partnery v rámci rodiny (Dijkers a kol., 2011). Tato různá média deklamují, že většina nizozemských žen nemá zájem o práci na plný úvazek právě z důvodu naplnění této normativní představy o dobrém mateřství, ženy spíše preferují spíše flexibilnější formy pracovních úvazků. Tento předpoklad však nebyl dle zmíněných autorů (Dijkers a kol., 2011) nikdy empiricky potvrzen. Z této nizozemské studie vyplývá, že síla mateřské ideologie není tím klíčovým momentem při rozhodování a vyhledávání flexibilnějších pracovních úvazků a nemůže být tedy jedinou příčinou, proč nizozemští zaměstnanci vyhledávají tyto formy úvazků na rozdíl od sousedních evropských zemí. Ve zkoumaném vzorku byl zjištěn jen minimální rozdíl v odpracovaných hodinách v celkovém součtu mezi ženami, které se ztotožňovaly spíše s MZZ a ženami, které se s touto představou neidentifikovaly. Zajímavým zjištěním je i fakt, že s ideologií MZZ se spíše ztotožňovaly ženy z oblasti výrobního sektoru, než ze sektoru péče, kde se tato očekávání nepotvrdila. Podle autorů studie (Dijkers a kol., 2011) by tato zjištění mohla být pomocným vodítkem pro nizozemskou vládu ve svém úsilí o zvýšení míry zaměstnanosti a jmenování žen do vedoucích pozic.

### **3.3.3 Pracovní trh v České republice, kariéra a profesní role**

Křížková a Vohlídalová (2009) upozornily na výsledky výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce provedeného v roce 2003, v němž česká populace přiřadila stejnou důležitost práci i rodině. Můžeme se domnívat, že tato skutečnost je i možnou příčinou proč je tak obtížné skloubit pracovní a soukromý život každého jednotlivce. Zaměstnaný rodič je každodenně vystaven rozhodování o rozvržení svého času a jeho pracovní role si klade své vlastní nároky na tento čas. Podle Křížkové a Vohlídalové (2009) je pracovní trh v České republice nedostatečně flexibilní k potřebám rodičů. Řada organizací, ať již soukromých či veřejných, nezohledňují dostatečně potřebu rodičů skloubit pracovní a rodinný život. Z dat ČSÚ za rok 2010 jsme vybrali jako indikátor této nedostačující flexibility míru využívání dobrovolných (je nutno doplnit, že vyšší procento vykazovaly nedobrovolné částečné pracovní úvazky) částečných pracovních úvazků v mezinárodním srovnání se zaměřením na tzv. *gender gap (rozdíl mezi muži a ženami)*, tedy rozdíl v míře podílu zaměstnanosti na částečný úvazek mužů a žen. Kompletní tabulka pro porovnání je součástí příloh této práce. V České republice bylo

v roce 2010 zaměstnáno 9,1 % žen na částečný pracovní úvazek a mužů 2,2% z celkové zaměstnanosti mužů a žen. Přitom dle empirického šetření provedeného v roce 2006 bylo zjištěno, že 36,6% dotazovaných žen by preferovalo flexibilní pracovní dobu a práci z domova by preferovalo 15,3% žen.

**Tabulka č. 8 Pracovní doba ženy – preference a realita\***

	skutečná	Ideální podle ženy	Ideální podle muže	Ideální podle obou
Pevná pracovní doba	34,7	22,6	20,9	14,7
Pružná pracovní doba	13,0	36,6	32,9	21,6
Stlačený pracovní týden	0,8	1,5	1,2	0,3
Práce z domova	2,6	15,3	16,5	7,5
Práce na směny	5,9	1,8	0,7	0,3
Jiná forma pracovní doby	3,3	7,5	8,2	3,3
Nepracuje/nechce pracovat	39,8	14,8	19,5	10,5

Zdroj: VÚPSV (2006), \*sonda 6 - Rodiče dětí ve věku do 6 let

V dnešní době u nás tedy převažují spíše plné pracovní úvazky, kdy rodiče nemohou nijak významně rozhodovat o své pracovní době a nemohou si ani alespoň částečně plnit své pracovní povinnosti z domova. Navíc rodinná politika České republiky stále více posiluje tradiční dělbu práce mezi mužem a ženou – *tradiční model muže-živitele a ženy-pečovatelky*. Důkazem by mohla být rodičovská dovolená, na kterou u nás nastupují v drtivé většině případů právě ženy. Chybí motivace státu, aby muži byli vůbec ochotni nastoupit na rodičovskou dovolenou nebo se vystřídat se svou partnerkou. Dle Haškové, Saxonberga a Mudráka (2012) je dokonce ekonomicky výhodné, aby muži participovali na rodičovské dovolené. Pokud by totiž muži participovali stejným dílem jako ženy na rodičovské dovolené, zaměstnavatelé by například mohli nabírat kvalifikovanější kandidátky a kandidáty a ženy by tak mohly mnohem rovnocenněji soutěžit s muži. Pro žádný stát nemůže být ekonomicky výhodné to, co se bohužel odehrává. De facto polovina populace se vyřazuje z rovné soutěže (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012). Dále tito autoři (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012) uvádějí, že podaří-li se motivace otců participovat na péči o dítě tak jako se to podařilo například ve Skandinávských zemích, mohou se i silně zažitě kulturní vzorce postupem času změnit. Podle Křížkové

a Vohlídalové (2009) nemají ženy během rodičovské dovolené dostatek možností pracovat. Může to být zapříčiněno i právě již zmiňovanou nedostačující nabídkou flexibilních úvazků nebo i absencí či nízkým počtem zařízení pro děti do 3 let. Dudová a kol. (2007) varují, že pro některé jednotlivce může být flexibilní typ pracovního úvazku výhodou, zatímco pro druhé může tato výhoda spíše zvyšovat jejich nejistotu. Práce, profesní role a zaměstnání hraje bezesporu nepostradatelnou roli v životě člověka. Vágnerová (2007) uvádí, že profesní role je pro dospělého jedince velmi důležitá. Jednak tvoří součást jeho identity a jednak mu uspokojuje různé psychické potřeby. Zajišťuje nás nejen finančně a materiálně, ale poskytuje i sebenaplnění, praktické využití získaných vědomostí, přináší nové společenské kontakty a uplatnění. Podle Vágnerové (2007) lze kariéru ženy rozdělit na 3 základní varianty dle jejích priorit:

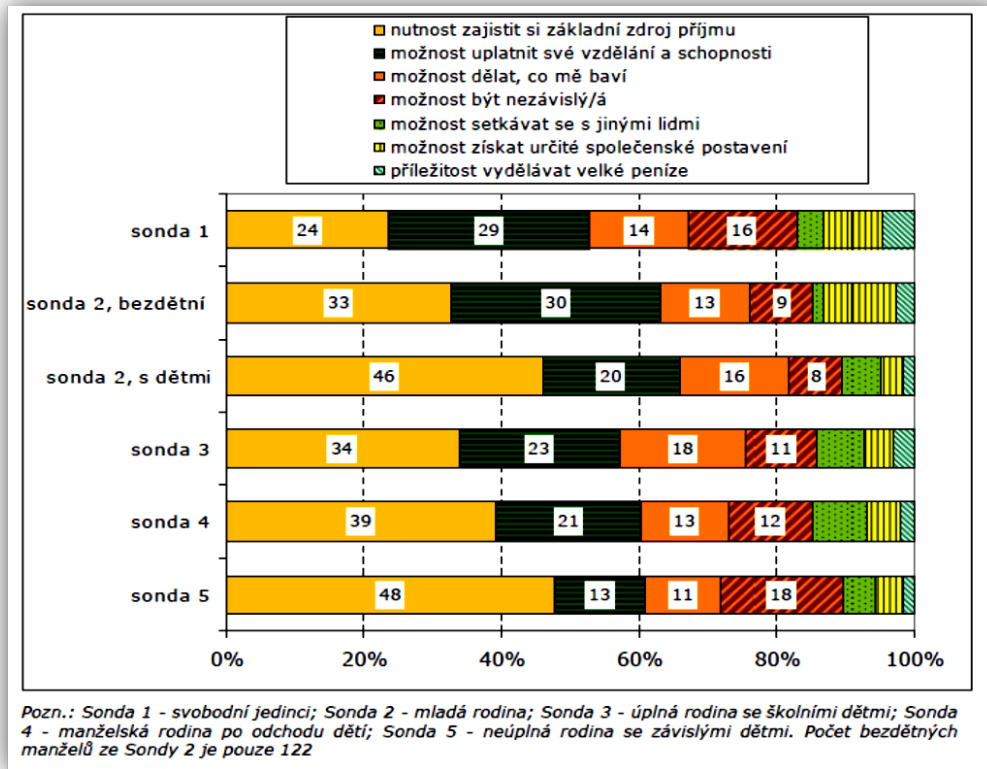
- *role manželky/matky jako role hlavní* a žena současně k tomu vykonává zaměstnání
- *žena se věnuje rodině i práci*
- *žena dává přednost své profesní roli*

Štikar a kol. (2003) kategorizuje typy kariéry žen jiným způsobem:

- *konvenční typ kariéry* – znamená, že žena se rozhodne věnovat rodině na úkor práce, její kariéra záhy končí po vstupu do manželství
- *dvoustopový typ kariéry* – žena až do porodu setrvává v práci a po porodu se stará o dítě a navíc pracuje
- *přerušovaný typ kariéry* – žena po porodu zůstává nějaký čas doma a do práce se vrací, až když je dítě samostatnější

U obou typologií ovšem můžeme nalézt podobné proměnné – vzájemný vztah mezi preferencí rodiny a preferencí kariéry. Člověk tráví prací třetinu svého dne a lidé přikládají významu práce rozdílnou vážnost. Jako ilustraci uvádíme graf převzatý z výzkumného šetření *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, provedeného Höhne a kol. v roce 2010. V grafu můžeme vidět, jak rozdílnou důležitost přikládají muži a ženy své práci a jaký vliv má tento význam na cyklus rodiny. Rodiny s dětmi uvádějí jako prioritní význam zaměstnání finanční zajištění rodiny a to 46% dotazovaných párů.

**Graf č. 2 Význam zaměstnání**



Zdroj: Höhne a kol. (2010)

Z této kapitoly můžeme tedy učinit teoretický závěr, v případě profesní role, čili kariéry dospělého člověka, a významu práce pro jedince se zaměřením na rodinný cyklus, lze hovořit o konfliktu jednotlivých rolí. Na jedné straně má člověk své preference, jak by si svou práci představoval, ale na druhé straně je současně i rodičem a musí přihlížet i k roli, kterou mu rodičovství přináší. Nelze oddělit jednu roli od druhé a je velmi komplikované sladit obě sféry v životě člověka tak, jak by si představoval a přál. Dovolujeme si tvrdit, že v určitém ohledu má toto harmonizování komplikovanější žena. Ženě je již tradičně na rozdíl do muže přisuzována jako prioritní role právě role mateřská. Problém ženské role v rodině by mohl být dle Babkové: „...opět v androcentrickém vidění společnosti, v tomto případě ve zmíněné sociální pozici jako takové. Je-li žena doma s dětmi, je jí tak automaticky udělována role podřízená, ale současně přirozená. Dnes může ale i muž zůstat s dětmi doma a zůstává. Existuje již skupina mužů na mateřské dovolené, všeobecně se uvádí cca 1% mužů v naší zemi. Společnost se na takového muže dívá jako na někoho, kdo se nachází jaksí někde jinde, než by měl. Nahlížíme na tyto muže jakoby „skrz prsty“. Jeho pozici vnímáme jako něco nedůstojného. Jako něco, co se nehodí k jeho „rodu“. Není pak

*problém spíše někde jinde, než v tom jestli se jedná o ženu nebo o muže? Není problém spíše v té dané roli jako takové a v její androcentrické stereotypizaci“ (Babková, 2008, s. 27)?*

Současné možnosti institucionální péče o děti v České republice tvoří, jak jsme již uváděli, jesle, mateřské školky a soukromé instituce různého typu. Dle Kuchařové (2006) je podíl čtyřletých a pětiletých dětí v zařízeních péče v České republice srovnatelný s ostatními evropskými státy. Podíl dětí ve věku do tří let tvoří jednu z nejnižších hodnot. Jesle navštěvuje zhruba 0,5% dětí mladších tří let (Kuchařová, 2006). Mateřské školky jsou předškolní zařízení, která většinou zřizuje stát. Od počátku 90. let klesal i počet mateřských škol jako reakce na demografický vývoj společnosti, zejména jako reakce na nízkou porodnost. V letech 2005/2006 docházelo do školek 96% všech pětiletých dětí, 90% všech čtyřletých, 75% tříletých dětí a cca 26% dvouletých dětí (Kuchařová, 2006). Nabídka institucionální péče se jeví jako podstatné harmonizační opatření pro rodiny s malými dětmi a v této práci jsme rovněž zmínili fakt, že nabídka je nedostačující. Ovšem vzhledem k silnému efektu tradiční ideologie mateřství v naší republice, vyvstává otázka, co je správné a co ne? Chtějí Češi vůbec takovou podporu? Nebo si dokáží poradit s harmonizací pracovní a rodinné sféry svépomocí, například s výpomocí prarodičů a jiných příbuzných? Autoři Hašková, Saxonberg, Mudrák (2012) uvádějí, že většina Čechů nestojí o jesle z důvodu špatné pověsti tohoto zařízení, i když ani toto zažité tvrzení nepotvrzují žádné studie. Problém je pravděpodobně někde jinde. Čeští rodiče si nepřejí jesle typu před rokem 1989. Cena, kterou musejí například matky samoživitelky platit za tento nedostatek, je vysoká (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012). Stejní autoři také vyvracejí mýtus o tom, že by si Česká republika kvalitní a široké veřejnosti dostupné institucionální péči o děti nemohla dovolit. Naopak, investice ze strany státu do těchto zařízení se může jen vyplatit. Tyto investice mohou zhodnotit ekonomickou aktivitu matek a tak zvýšit povinné odvody do státního rozpočtu a současně snížit výdaje na ekonomicky neaktivní matky (Hašková, Saxonberg, Mudrák, 2012). Zaměstnavatelé mají poměrně velkou volnost ve způsobu zavádění státních politik. Záleží na nich, zda vyhoví či nevyhoví pečujícímu rodiči při úpravě pracovní doby či zohlední jeho rodinné závazky při zařazování do směn. Podle Plasové (2008) není zaměstnavatelům rodinná situace zaměstnanců lhostejná, avšak necítí v této oblasti výraznou odpovědnost. Významnou roli pro usnadnění kombinace rodiny a práce zaměstnavatelům nepřisuzuje dle



Křížkové a Haškové (2003) ani česká veřejnost. Jelikož je péče domácnost a děti celospolečensky vnímána jako ženská záležitost, tento fakt zaměstnavatelé předpokládají a promítají do svého chování vůči matkám. Nejsou tedy příliš ochotni investovat do kariéry žen (Křížková, Hašková, 2003).

### 3.3.4 Typologie organizací s ohledem na pracovní-rodinný konflikt

V empirické části této práce se budeme zabývat hlavním cílem práce, kterým je zjistit, jak harmonizační opatření ovlivňují pracovní-rodinný konflikt rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v institucích vykonávajících veřejnou správu a jak v soukromých organizacích. Autorky Křížková a kol. (2005) vytvořily jakousi typologii organizací s ohledem na harmonizaci pracovní-rodinného konfliktu:

1. *„organizace se starým, „tradičním“ postsocialistickým prostředím, ve kterých vládou zejména neformální vztahy, jejich činnost je méně efektivní a interakce mezi zaměstnanci jsou v první řadě založené na osobních známostech. Do této kategorie spadá většina státních organizací. Oproti dalším dvěma typům organizací zde některé problémy a situace spojené s harmonizací práce a rodiny častěji řeší kolektivní smlouva, vzhledem k tomu, že zde ve větší míře fungují odborové organizace.*
2. *„nové“ organizace s nadnárodní účastí. Může se jednat i o již dříve existující firmy, ve kterých došlo ke změně organizační kultury dané nákupem podniku zahraniční firmou. Organizační kultura je nejčastěji importovaná z domácí země majitele. Vládou zde přísně formální vztahy, jasná pravidla a důraz na image organizace. Organizace tohoto typu vesměs proklamují nediskriminační přístupy a tvrdí, že pohlížejí stejně na muže jako na ženy, ne vždy se ale samy touto zásadou do důsledků řídí. Někteří personální manažeři přiznávají, že při přijímacích pohovorech jsou uchazečům kladeny zákonem zapovězené otázky na soukromý život a plánování rodičovství. Některé z těchto firem cíleně proklamují zájem o zaměstnance a o jeho soukromé problémy, organizace může případně nabídnout zaměstnanci pomoc v obtížných situacích. Přesto žádný jedinec nesmí narušit běh firmy a dosahování jejích obchodních cílů. V organizacích se zahraniční účastí dochází k častým srážkám importované organizační kultury a českého prostředí, a to mnohdy s pozitivním výsledkem při zavádění opatření umožňujících zaměstnancům uspokojivěji kombinovat práci a rodinu.*

3. „menší organizace s méně než dvěma sty zaměstnanci. Je v nich běžný neformální charakter interakcí, existuje zde mnoho osobních vztahů. V těchto firmách mají praktiky a politika harmonizace práce a rodiny nejvíce negativní důsledky. Zájem firmy zde stojí před nediskriminační politikou: tyto firmy se nehlásí k zásadám rovného zacházení s muži a se ženami, nýbrž vycházejí z toho, co je pro ně výhodnější. Pokud se cítí ohroženy možným odchodem na mateřskou dovolenou či péčí o děti, raději mezi své zaměstnance nepřijímají ženy a přijímají muže“ (Křížková a kol., 2005, s. 50).

### **3.3.5 Vybraná harmonizační opatření ze strany zaměstnavatele – zaměstnanecké benefity**

Zaměstnavatelé soukromé i veřejné sféry mohou zaměstnance samozřejmě podporovat ve sladění zaměstnání a rodiny pomocí vhodných zaměstnaneckých benefitů. Mezi ty nejznámější benefity, které zná široká veřejnost, můžeme zařadit například:

*Firemní školka* - firemní školka je zařízení péče o děti umístěné přímo v organizaci, zajišťuje péči o děti svých zaměstnanců. Bohužel v české společnosti je tento významný nástroj harmonizační zaměstnanecké politiky zastoupen pouze v minimální míře, a to zejména ve velkých zahraničních firmách. Firemní školky mohou dle našeho názoru významně přispět k harmonizaci práce a rodiny a nepřímo tak pozitivně ovlivnit výkonnost zaměstnanců z důvodu jejich vyšší spokojenosti.

*Pracovní volno nad rámec zákona* - více dovolené může usnadnit harmonizaci práce a rodiny zejména v oblasti péče o děti, kdy je potřeba zajistit péči o předškolní děti v období svátků a letních prázdnin, kdy je pracovní doba institucionálních zařízení omezená nebo nedostupná. Bohužel tento benefit je využíván ještě méně, než předchozí. Máloukteré společnosti nabízejí svým zaměstnancům tzv. *sick days*, což je určitý počet dní navíc poskytovaný zaměstnavatelem za účelem volna na léčení. Vychází z předpokladu, že včasné kratší léčení zaměstnance je pro zaměstnavatele výhodnější než dlouhodobá nemoc. Zaměstnanec dostane například dva dny volna na intenzivní léčení přicházejícího nachlazení bez toho, aby musel předkládat potvrzení od lékaře. Toto volno lze využít i v případě péče o dítě.

*Ostatní benefity* - různé vzdělávací programy, sportovní a společenské firemní aktivity, zdravotní programy, kdy zaměstnavatel zdarma zajišťuje zdravotní a preventivní péči či

ozdravné pobyty pro zaměstnance a jejich děti. Tyto mimo pracovní aktivity mohou přispívat k vytváření pozitivních přátelských vztahů mezi členy pracovní a rodinné sféry, což přispívá ke zmírnění konfliktů a tenzí mezi pracovním a rodinným životem zaměstnance.

## **4 VLASTNÍ PRÁCE**

### **Výzkumná strategie**

V této práci použijeme smíšený výzkumný design, který bude uskutečněn částečně standardizovaným rozhovorem s vybranými komunikačními partnery a dotazníkem, který bude uveřejněn na webových stránkách. Získaná data budou kvantitativně zpracována.

Při zvažování výzkumné strategie jsme museli vzít v úvahu fakt, že potřebujeme zjistit, vysvětlit, porozumět a proniknout co nejhluběji do zkoumaného problému. Z toho důvodu jsme za účelem naplnění výzkumného cíle zvolili v první fázi kvalitativní výzkumnou strategii. Přestože vzhledem k povaze zkoumaného vzorku a počtu komunikačních partnerů nelze výsledky výzkumu zobecnit na celou populaci, poznatky a zjištění od samotných komunikačních partnerů nám usnadní proniknout do problému a zodpovědět tak alespoň parciálně hlavní výzkumnou otázku. Tato zjištění mohou být dále použita jako platforma pro další zkoumání v dané problematice. Je třeba rovněž zmínit, že v kvalitativní části nejde prvotně o hloubkovou analýzu rozhovorů, ale jedná se spíše o dokreslení problematiky výpověďmi rodičů, kteří se s pracovní-rodinným konfliktem setkávají a prožívají jej. Tyto rozhovory nám poslouží jako vodítko pro sestavení dotazníku.

### **4.1 Kvalitativní část výzkumu**

#### **4.1.1 Sběr dat**

Na základě Hendlových (2005) pravidel výběru metody pro sběr dat vyplývá, že interview je nejvhodnějším způsobem hledání odpovědi na výzkumné otázky. Autor (Hendl, 2005) doporučuje rozhovor zejména pro zjišťování pocitů a názorů lidí. Mezi základní metody kvalitativního sběru dat patří pozorování, interview a studium dokumentů (Hendl, 2005). Kvalitativní část výzkumu uskutečníme rozhovorem, který bude částečně strukturován.

#### **4.1.2 Dílčí výzkumné otázky kvalitativní fáze**

Na základě teoretických východisek této práce byly definovány následující dílčí výzkumné otázky (dále jen DVO), které budou zodpovězeny v kvalitativní části. Současně

budou s ohledem na tyto otázky a kvalitativní výzkum vysloveny hypotézy pro kvantitativní část.

***DVO č. 1. : Jaké jsou pracovní a rodinné preference rodičů? Jaké faktory jim napomáhají v jejich naplňování a jaké faktory jim v tom naopak brání?***

***DVO č. 2. : Jakou ideologii mateřství/rodičovství rodiče vyznávají, do jaké míry se odráží v jejich chování?***

***DVO č. 3. : Jak rodiče hodnotí dostupné nástroje kombinace práce a rodiny, které z nich preferují?***

### **4.1.3 Výběr výzkumného vzorku**

V souladu s kvalitativním přístupem jsme použili nepravděpodobnostní metodu výběru výzkumného vzorku, konkrétně řečeno záměrný výběr (Miovský, 2006). Záměrný výběr se zakládá na cíleném vyhledávání účastníků, kteří vyhovují námi předem vymezeným kritériím. Většinu komunikačních partnerů jsme oslovili prostřednictvím svých známých a na základě jejich doporučení. Pro výběr jsme tedy částečně využili i metodu sněhové koule (Hendl, 2005), kdy jedna z žen doporučila svoji známou, od které jsme následně získali ještě další komunikační partnerku. Podařilo se nám tímto způsobem najít i otce, který má osobní zkušenost s pobytem na rodičovské dovolené.

### **4.1.4 Výzkumná jednotka**

Za cílovou skupinu byli zvoleni rodiče malých dětí, kteří ještě v ideálním případě pobírají rodičovský příspěvek a zároveň jsou zaměstnáni v kterékoliv formě pracovního úvazku. Výběr skupiny je částečně determinován poznatky z první kapitoly teoretické části, z nichž vyplývá, že obtíže při sladování pracovního a rodinného života mají především matky malých dětí. S těžkostmi se setkávají při uplatnění na pracovním trhu a zajištění péče o děti. Snažili jsme se vybrat rodiče, kteří již mají zkušenost s kombinací rodiny a zaměstnání. Uskutečnili jsme rozhovor s celkem sedmi komunikačními partnery, se šesti ženami a jedním mužem.

Rozhovory probíhaly v prosinci 2013 a lednu 2014, na návrh komunikačních partnerů se uskutečnily ve veřejných prostorech, nebo v jejich domovech. Trvaly cca 60 minut

a jejich průběh byl nahráván na diktafon. Následně byly nahrané rozhovory přepsány do textového souboru, ukázka přepsaného rozhovoru je v příloze číslo 3, této práce. Anonymita byla podmínkou spolupráce, proto byly při přepisu rozhovory anonymizovány.

#### **4.1.5 Charakteristika komunikačních partnerů**

Komunikační partneři jsou charakterizováni dle následujících kritérií v uvedeném pořadí.

- 1 Anonymizované křestní jméno
- 2 Věk komunikační/ho partnerky/a
- 3 Počet dětí
- 4 Věk prvního dítěte; věk druhého dítěte
- 5 Rodinný stav
- 6 Nejvyšší dosažené vzdělání
- 7 Typ zaměstnávání - SO soukromá organizace / VS veřejný sektor
- 8 Pracovní pozice

#### **MARKÉTA**

**35 let**

**2 děti**

**6 a 4 roky**

**Úplná rodina, vdaná**

**Vysokoškolské vzdělání**

**Soukromá organizace**

**Office manager**

#### **LENKA**

**34 let**

**1 dítě**

**3,5 roku**

**Samoživitelka, vdova**

**Úplné středoškolské vzdělání s maturitou**

**Soukromá organizace, živnostenský list**  
**Účetní**

**KAROLÍNA**

**37 let**

**2 děti**

**6 a 4 roky**

**Úplná rodina, vdaná**

**Vysokoškolské vzdělání**

**Soukromá organizace**

**Střední management**

**MONIKA**

**30 let**

**1 dítě**

**7 měsíců**

**Úplná rodina, vdaná**

**Vysokoškolské vzdělání**

**Soukromá organizace**

**Vedoucí controllingového týmu**

**GÁBINA**

**34 let**

**1 dítě**

**2 roky**

**Úplná rodina, nesezdaná**

**Odborné středoškolské vzdělání s maturitou**

**Soukromá organizace, živnostenský list**

**Recepční, pojišťovací makléřka**

**MILAN**

**32 let**

**1 dítě**

**4 roky**

**Úplná rodina, ženatý**

**Vysokoškolské vzdělání**

**Soukromá organizace**

**Zkušební inženýr**

**VĚRA**

**30 let**

**1 dítě**

**2,5 roku**

**Úplná rodina, vdaná**

**Vysokoškolské vzdělání**

**Veřejná správa**

**Odborný ekonom plánování**

#### **4.1.6 Schéma rozhovoru**

Schéma rozhovoru bylo rozděleno do tří následujících bloků dle jednotlivých dílčích výzkumných otázek.

***DVO č. 1. : Jaké jsou pracovní a rodinné preference rodičů? Jaké faktory jim napomáhají v jejich naplňování a jaké faktory jim v tom naopak brání?***

Jaký význam má pro vás vaše práce/vaše kariéra?

Proč jste se rozhodli pro návrat?

Co všechno ovlivnilo vaše rozhodování o návratu z mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání? / Co bylo nejdůležitější ve vašem rozhodování před návratem?

Co všechno jste museli zařídit, abyste se mohli vrátit do práce? / Připravovali jste se nějak na návrat? Pokud ano - proč, pokud ne - proč?

Změnila se nějak vaše představa o mateřské/rodičovské dovolené, kterou jste původně měli? / Jak dítě změnilo Vaše pracovní plány, vize do budoucnosti?

Chtěli byste zůstat doma ještě déle? Pokud ano - proč? Pokud ne - proč?

Jak se dělíte o práci doma s partnerem/kou? / Změnili byste něco na této dělbě práce? / Projevil se na vašem rozdělení domácích prací příchod dítěte, pokud ano - jak?



Jak se s partnerem/kou dělíte o péči o dítě? Vystřídali jste se s partnerem/kou na rodičovské dovolené?

Setkali jste se po návratu s něčím, s čím jste nepočítali?

Našli jste řešení, které odpovídá vašim představám?

***DVO č. 2. : Jakou ideologii mateřství/rodičovství rodiče vyznávají, do jaké míry se odráží v jejich chování?***

Co to podle vás znamená být matkou/otcem?

Jak byste definovali mateřství/otcovství, co je podle vás jeho smyslem?

Vnímáte představy společnosti o mateřství/otcovství? / Jaká je podle vás představa dobré matky/dobrého otce ve společnosti?

Myslíte si, že tuto představu naplňujete? Chcete ji naplňovat? Jaké máte pocity, když se vám to nedaří?

Co jste všechno ochotni obětovat pro mateřství/otcovství a čeho byste se naopak neradi vzdávali?

Co si myslíte o postavení žen v naší společnosti? Máte pocit, že ženy to mají těžší než muži? Pokud ano – proč? Pokud ne – proč?

***DVO č. 3. : Jak rodiče hodnotí dostupné nástroje kombinace práce a rodiny, které z nich preferují?***

Jaké povinnosti k rodinám s dětmi by měl mít podle vás stát? / Splňuje současný stav rodinné politiky státu vaše představy?

Jak vám při návratu do zaměstnání pomohl stát? / Využili jste nějakou formu pomoci ze strany státu?

Jakou váhu přikládáte těmto opatřením? Jsou pro vás důležitá nebo se bez nich obejdete?

Jak jste zvládali finanční situaci v době rodičovské dovolené? / Do jaké míry je váš příjem důležitý pro vaši rodinu? / Vyplatilo se vám jít do práce? / Ovlivnila nějak finanční situace domácnosti vaše rozhodování o návratu do práce?

Myslíte si, že by se i váš zaměstnavatel měl nějakým způsobem podílet na harmonizaci pracovní sféry s rodinnou svých zaměstnanců? Jaká konkrétní harmonizační opatření byste uvítali od svého zaměstnavatele?

Jak zajišťujete péči o dítě? A proč zrovna takto?

Co vám chybělo/chybí? Co si myslíte, že vám bude chybět?

Jak se vám dařilo/nedařilo sehnat mateřskou školku? / Uvažovali jste o jeslích?

Jaké návrhy byste měli v této oblasti vy, pokud byste měli tu moc to změnit?

#### **4.1.7 Interpretace výsledků kvalitativní části výzkumu**

V této kapitole budeme interpretovat zajímavé výstupy z provedených rozhovorů s vybranými komunikačními partnery. Vzhledem k obsahu této diplomové práce jsme vybrali jen ty nejzajímavější pasáže z rozhovorů tak, abychom byli schopni ilustrovat pracovní-rodinný konflikt rodičů malých dětí z jejich osobitých pocitů a názorů a současně vytvořit otázky pro dotazník v kvantitativní části. Ukázka kompletního přepsaného rozhovoru je součástí přílohy číslo3, této práce.

***DVO č. 1. : Jaké jsou pracovní a rodinné preference rodičů? Jaké faktory jim napomáhají v jejich naplňování a jaké faktory jim v tom naopak brání?***

Většina komunikačních partnerů se shodla na tom, že na mateřské dovolené byly ženy a nikoliv jejich partneři. Z rozhovorů vyplynulo, že většina komunikačních partnerek se de facto ztotožňuje s nezastupitelnou rolí matky a preferuje tedy být na mateřské a následně na rodičovské dovolené. Jediný otec z našich respondentů a jejich partnerů, který byl na mateřské dovolené, je Milan. Rozhodl se tak s manželkou, protože ona má ve svém zaměstnání lepší možnosti profesního růstu a vyšší finanční ohodnocení.

*„...práce je pro mě důležitá, ale kariéru nevnímám jako vyšší prioritu než rodinu a péči o dítě...na rodičovské jsem byl a délku bych neměnil, byl jsem doma s dcerou tři roky a myslím, že ta doba tři roky je optimální, rozhodně bych to neměnil...bylo to částečně také tím, že manželka pracuje jako vrcholová manažerka a dostala mimořádnou nabídku ještě před porodem a to jsme potom všechno zvážili a rozhodli takhle...“ (Milan, 32 let, 1 dítě – 4 roky)*

Práce je téměř pro všechny naše komunikační partnery významnou součástí jejich života a žádná z respondentek si nepřeje být trvale ženou v domácnosti. Všichni se shodují na tom, že být matkou nebo otcem je lidské. Je to osobní štěstí a zároveň velká odpovědnost. Markéta popisuje tuto životní zkušenost takto:

*„...no...je to o tom, že když máte štěstí a máte partnera, tak to dítě je takovým krásným pojítkem mezi váma a tím partnerem,...je to pocit naplnění vztahu pro mě osobně a taky ale povinnost vůči někomu...“ (Markéta, 35 let, 2 děti – 6;4 roky)*

Dále se téměř všichni shodují na tom, že doba stanovená na péči o dítě, kterou zvolili, byla v jejich případě ideální. Nikdo z nich by své rozhodnutí neměnil. Naše komunikační partnerky se tak tímto podobají chování většiny českých rodičů, kteří podle Křížkové (2006) podporují setrvání matky v domácnosti po celou délku rodičovské dovolené. Jedinou výjimkou je Lenka. Vzhledem k její životní situaci lze změnu preference předpokládat.

*„...děti jsou obrovský štěstí a taky zodpovědnost...práce je pro mě hlavně zdrojem příjmů...bohužel...jasně, že změnila, když jsem zůstala vdova s čtyřměsíčním miminem...změnilo se úplně všechno...moje situace je hodně jiná, než to mají normální ženský vzhledem k tomu, co se nám stalo, takže moje představy padly a musela jsem se zařídit jinak ... změnilo se úplně všechno...“ (Lenka, 34 let, 1 dítě, 3,5 roku)*

Jednotlivé osobní důvody pro návrat lze sumarizovat následovně: finanční motivace pro zajištění chodu rodiny - zejména Lenka a Gábina, dále seberealizace u Karolíny, Moniky a Markéty a samostatně můžeme posoudit Milana a Věru, kteří nebyli prioritně rozhodnuti pro dřívější návrat do zaměstnání či kombinaci práce a rodičovské dovolené, ale vzhledem k nabídce a poptávce v jejich konkrétních rodinných podmínkách se tak nakonec stalo.

*„...můj nápad to nebyl...já jsem měla v plánu zůstat doma normálně tři roky a užívat si to, ale pak mi jednou zavolala vedoucí a nabídla mi se vrátit částečně na dva dny v tejdnu...no a když jsme to doma probrali a vyzkoušeli jsme si to všichni, tak si mi to zalíbilo a jsem spokojena...“ (Věra, 30 let, 1 dítě – 2 roky)*

Ostatní komunikační partnerky se s partnerem na rodičovské dovolené nestřídaly. Důvodem byly vyšší pracovní pozice partnerů a tedy finanční nevýhodnost rovného rozdělení. Nutnou podmínkou pro každý jednotlivý návrat, byť jen částečný, je určitá předem smluvená a v praxi realizovatelná dělba práce mezi partnery v péči o chod domácnosti a hlavně v péči o dítě. Každý z komunikačních partnerů řeší tuto situaci po svém a v rámci možností, které jsou jim dostupné.

*„...no tak s manželem se samozřejmě domlouvat musíme, to by jinak nešlo a musím říct, že manžel pomáhá aktivně...podle mě žádný změny nejsou nutný...je to jen o dohodě mezi těma dvěma...na rodičáku jsme se nevystřídali, protože ta možnost nebyla a asi bych ani nechtěla, ale jinak, když jsou děti nemocný, tak se snažíme se střídat oba dva stejně...nebo o prázdninách se taky střídáme...je to zase o té dohodě mezi náma...“ (Markéta, 35 let, 2 děti – 6;4 roky)*

*„...muselo se hodně věcí změnit, domluvit se kdo koho bude vyzvedávat, kdo bude s kým marodit, protože já po nástupu nemohla hned zůstat doma, bylo by mi to blbý...ale celkem ty změny byl jen takový maličkosti, nic zásadního, je to jen o dohodě s manželem, jak jeden druhému může pomoci nebo vyjít vstříc...o babičce a dědovi ani z jedné strany nemohla být vůbec řeč, museli jsme spoléhat ve všem sami za sebe a anebo si to zaplatit, což bylo občas drsný, ale zvládli jsme to...můj muž mě taky podporoval a spíš ten můj nápad vlastně uvítal...“ (Karolína, 37 let, 2 děti – 6;4 roky)*

Komunikační partnerka Gábina se snaží skloubit obojí, ale například péči o domácnost na partnerovi nenechává anebo jen částečně. Na otázku, jakým způsobem se doma podělili o péči o domácnost po jejím návratu do práce, odpovídá takto.

*„...je to tak nějak pořád stejný, stejně chlap nikdy nic pořádně neuklidí, i když se snaží, některý věci si radši udělám sama, to by to dopadlo...“ (Gábina, 34 let, 1 dítě – 2 roky)*

Důvody a motivace byly tedy v případě našich komunikačních partnerů různé a rovněž realizace skloubení práce s rodinnými povinnostmi jsou velmi rozdílné. Jako jednoznačně vydařenou kombinaci práce a rodiny lze označit pouze případ komunikační partnerky Moniky, která se jeví, že má vše naplánované a v praxi zvládnuté tak, že vlastně nemůže být řeč o nějakém pracovním rodinném konfliktu. Může to být ale dle našeho názoru tím, že tato partnerka má ještě velmi malé dítě a příliš krátkou zkušenost s praktikováním harmonizace práce a rodiny.

*„...domluvili jsem se s manželem a mojí rodinou a funguje to zatím, ale i časem, až malá povyroste, tak to bude fungovat...zatím chci jen jeden den v tejdnu a jeden až dva z domova a to se dá...“ (Monika, 30 let, 1 dítě – 7 měsíců)*

Naše zjištění z uskutečněných rozhovorů dle prvního výzkumného bloku odpovídají kritice preferenční teorie podle Crompton a Harris (2000), které upozorňují právě na roli strukturálních a genderových omezení voleb žen v pracovní oblasti. Naopak jednotlivé

zkušenosti našich respondentů potvrzují ve většině zjištění Křížkové a Haškové (2003) o přístupu zaměstnavatelů k ženám matkám jako k rizikové a nestálé pracovní síle, a proto nastupují ve většině případů na rodičovskou dovolenou právě ženy. Pracovní podmínky některých žen jsou tak výhodné vlastně jen díky rodinným vztahům, které tuto kombinaci podporují. Výhodnost dřívějšího nástupu do zaměstnání vidí rodiče zejména v alternativních formách zaměstnání, konkrétně v práci z domova nebo na částečný pracovní úvazek nebo v jiné flexibilní formě zaměstnávání. Jak dokazuje příklad Moniky, hlavně ženy s významnější, řekněme vedoucí pracovní pozicí, pak mají také výhodnější a flexibilnější pracovní podmínky než ženy ostatní. Křížková (2000) uvádí, že částečné úvazky jsou nejčastější „pracovní obětí“ žen matek ve prospěch rodiny.

*„...mě nadřízený podpořili a našli jsme společnou řeč...trvalo to dlouho, ale našli...máme u nás dokonce program pro matky a ty gender věci, takže mě poslali na školení a semináře a sestavoval se takovej plán...během těhotenství a pak hlavně po porodu, protože já jsem jim dala dost striktně najevo, že se mnou se počítat musí...i ve svém týmu jsem si to srovnala se ženskajma, jak a kdo bude co dělat, když já tam nebudu...taky tam pravidelně zajdu a z domova si to kontroluju...nechala jsem si maximum přístupů, abych měla přehled o všem...“  
(Monika, 30 let, 1 dítě – 7 měsíců)*

Samostatnou kapitolu pak tvoří ženy, které se živí částečně jako osoby podnikající a byly vzhledem ke své živnosti donuceny sladit práci a rodinu o něco dříve než je zvykem právě proto, aby o tuto živnost a ekonomický příjem z ní nepřišly. Dokládá to příklad Gábiny a Lenky.

*„...dělala jsem normálně až do porodu a po porodu jsem najela hned na ty pojistky, protože to se nedá nechat...to bych přišla o zákazníky, takže mě to vlastně donutilo...“ (Gábina, 34 let, 1 dítě – 2 roky)*

*„...prostě jsem nastoupit musela a nějaký normy nebo tradice ve společnosti mi byli v ten moment jedno...nejdůležitější bylo se nezbláznit a postarat se o dceru...“  
(Lenka, 34 let, 1 dítě, 3,5 roku)*

***DVO č. 2. : Jakou ideologii mateřství/rodičovství rodiče vyznávají, do jaké míry se odráží v jejich chování?***

Výstup z tohoto bloku jsme již částečně popsali i v prvním bloku dílčí výzkumné části této práce, je to z tohoto důvodu, že v reálném rozhovoru s komunikačními partnery bylo velmi těžké držet se daného scénáře a jednotlivá témata se velmi často prolínala. Všichni naši komunikační partneři popisují mateřství nebo otcovství jako jedinečnou a zavazující životní zkušenost. Shodují se na tom, že se rodičovství musí prožít, abyste pochopili veškerou radost a zároveň závazky a povinnosti, které z toho vyplývají. Zmíněná témata spadají do ideologie mateřství žen a rovněž vyjadřují jejich preference k rodině.

Ideologie mateřství je podle Hattery (2001) jedním z hlavních faktorů ovlivňujících rodinné a pracovní chování a může se velmi významně promítat do osobní představy role matky. Hattery (2001) pak hovoří o jakési obecné představě, tzv. *ideologii intenzivního mateřství*. Ideologie mateřství je nejvýznamnějším determinantem chování matek malých dětí na trhu práce.

*„...mateřství je ta nej věc, co člověka může potkat a těžko se to popisuje, když si to neprožijete na vlastní kůži, je to taky ale obrovské závazek...“ (Karolína, 37 let, 2 děti – 6;4 roky)*

*„...mateřství nebo otcovství...to je jedno myslím...rozumím jako péči o dítě a zajištění jeho potřeb, fyzický a mentální růst a tak dál...zajistit dítěti pocit lásky a bezpečí mě napadá ještě...jedná se o soustavnou odpovědnost o soustavnou činnost s cílem naučit dítě něco potřebného pro život...“ (Milan, 32 let, 1 dítě – 4 roky)*

*„...mateřství je...dokud si to nezažijete na vlastní kůži, tak to nevíte, můžou vám říkat co chtějí, ale vy to nepochopíte a ani nemůžete, to nejde...“ (Monika, 30 let, 1 dítě – 7 měsíců)*

Zatímco Markéta, Karolína, Věra, Lenka, Gábina a Milan se shodují v postoji k významu mateřství či otcovství v naší společnosti, Monika se s ním neztotožňuje, přestože uznává, že tento všeobecný názor většiny panuje a snaží se svůj život nastavit odlišně ke zmíněnému většinovému postoji ve společnosti.

*„...myslím, že ta naše společnost a zvláště tady v té zemi si ještě pořád představuje mámu jako ženskou v zástěře u plotny a s dětma za zadkem, ale to není nic pro mě,*

*s tím já nesouhlasím, ženský jsou stejně dobrý jako chlapi a někdy i chytřejší, když to tak vidám kolem sebe...nechápu proč jsou pořád placený míň než chlapi, co je to za rovnost?...proč nechodí chlapi na mateřskou? ...protože by měli prd peníze, to je jasný, ...mě tohleto rozčiluje..." (Monika, 30 let, 1 dítě – 7 měsíců)*

Přestože téměř všichni naši komunikační partneři označili rodičovství jako výjimečný stav v lidském životě, na otázku, co jsou ochotni pro tento stav obětovat a co nikoli, odpovídají jednotně. Nejsou ochotni obětovat „jistou dávku osobní svobody“, tzv. „kousek sama sebe“.

*„...tak určitě jsem ochotná obětovat část finančních prostředků a nerada bych obětovala svou svobodu...není nic horšího než opičí láska..." (Markéta, 35 let, 2 děti – 6;4 roky)*

*„...třeba já si myslím, že tu představu naplňuju, ale jen do určitý míry, pak se zase věnuju sobě a hledám kompromis někde mezi...taky proto jsem chtěla jít do práce po druhým dítěti dřív..." (Karolína, 37 let, 2 děti – 6;4 roky)*

*„...asi cokoli, ale nerada bych obětovala kousek já, to bych si chtěla nechat pro sebe, takovou tu osobní svobodu...aspoň občas..." (Lenka, 34 let, 1 dítě, 3,5 roku)*

U Karolíny a Markéty byl zaznamenán posun ke kratší osobní péči o dítě. Obě dobrovolně volily dvouletou variantu rodičovské dovolené. Tento posun zdůvodňují individuálními potřebami dítěte, které se spíše odvíjí od povahy dítěte než od jeho věku. Karolína se o těchto důvodech vyjadřuje takto.

*„...všechno je to o tom, že v mém případě to bylo možný a povedlo se, kdyby to nešlo, kdyby malá k tomu nebyla nebo prostě něco bylo jinak, tak bych se zachovala taky jinak, to je jasný, děti jsou to nejcennější, co mám s manželem a vždycky budou a jsou pro nás oba na prvním místě..." (Karolína, 37 let, 2 děti – 6;4 roky)*

Podmínku pro to, aby bylo možné sladit obě sféry, lze spatřovat v teorii hranic podle Clark (2000) a v pluralitním modelu rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem podle Crooker, Smith a Tabak (2002), kterou jsme představili v první části této práce. Podle této teorie je nutná a důležitá vstřícnost zaměstnavatele, pochopení kolegů a podřízených a podpora rodiny a partnera. Autoři této teorie a naši komunikační partneři cítí jako

nejobtížnější zajištění odpovídající péče o děti a sladění rodiny a zaměstnání v nestandardních situacích, jako je nemoc dítěte či přesčasové práce.

Další z našich otázek ve druhém dílčím výzkumném bloku se dotazovala, jak naši komunikační partneři vnímají případné komplikovanější postavení žen ve společnosti. Markéta a Lenka si nemyslí, že by to ženy měly těžší, spíše jiné, jak samy říkají.

*„těžší to nemaj...mají to jiný...všechno je to otázka osobních priorit a individuální dohody s partnerem...“ (Markéta, 35 let, 2 děti – 6;4 roky)*

*„myslim, že je to vyrovnaný...je to hodně individuální...“ (Lenka, 34 let, 1 dítě, 3,5 roku)*

*„ženy to mají v naší společnosti těžší a tím mám na mysli teď hlavně jejich kariérní růst, je to nesmírně obtížné sladit péči o dítě a kariéru a to nemluvím o matkách samoživitelkách...neumím si to představit...ano, mají to v tomhle smyslu těžší...“ (Milan, 32 let, 1 dítě – 4 roky)*

Milan jako jediný mužský zástupce mezi vybranými rodiči malých dětí překvapivě označuje postavení žen ve společnosti jako obtížnější. Naopak Věra nespatřuje zásadní rozdíl v postavení mužů a žen v naší společnosti.

*„...to ne, to už neplatí...nějakých 10 nebo 15 let co to tak pozoruju a myslim, že to už neplatí...spousty ženských, hlavně mladých, když chtějí, tak dosáhnou svého a nekouká se na to, jestli je to ženská nebo chlap...“ (Věra, 30, let, 1 dítě – 2 roky)*

Někteří z našich komunikačních partnerů se tedy přiklánějí k výroku, že ženy to mají těžší než muži, a někteří s tímto výrokiem nesouhlasí, anebo spíše nesouhlasí. Toto zjištění nás vedlo k tomu, abychom tuto otázku zařadili do našeho dotazníku. Pokud respondent odpověděl ano, musel ještě uvést důvody, které ho k souhlasu s tímto výrokiem vedly.

### ***DVO č. 3. : Jak rodiče hodnotí dostupné nástroje kombinace práce a rodiny, které z nich preferují?***

Tuto část rozhovoru a poznatky o jednotlivých postojích, názorech a pocitech našich komunikačních partnerů považujeme za klíčové vodítko pro sestavení dotazníku. Všichni respondenti se shodují na tom, že podpora státu a řešení pro-rodinné politiky není ideální nebo zcela chybí. U Milana je patrné zaváhání, zda by měl stát vůbec tuto problematiku řešit.



*„necitim to tak, že by stát měl nějak tuhle problematiku řešit,...neřeší to prakticky vůbec...nulová...“ (Milan, 32 let, 1 dítě – 4 roky)*

Lze říci, že všichni naši komunikační partneři jsou podle preferenční teorie dle Hakim (2003) rodiči adaptivními, kteří de facto preferují rodinu, ale v druhé řadě touží i po seberealizaci v zaměstnání, a proto usilují o sladění rodinného a pracovního života. Všichni uvádějí, že v zásadě žádné zvláštní nástroje či pomoc od státu ani neočekávají. Pokud využili nějaký nástroj z pro rodinné politiky státu, pak to byly jen ty nástroje, které jsou dostupné všem. Například čerpali přímé sociální dávky, tzv. *ošetřování člena rodiny*. Zde je patrný jakýsi rozpor. Na straně jedné rodiče nic zvláštního neočekávají, ale na straně druhé tento legislativní rámec a dostupné nástroje vnímají jako nedostatečné nebo nevyhovující. Pomocí našeho dotazníku se pokusíme na tento rozpor více zaměřit a budeme tuto otázku dále zkoumat. Jasnější výstupy jsme zjistili pomocí následující otázky: jaké očekávání a zkušenosti mají s podporou ze strany zaměstnavatele?

Všichni komunikační partneři kromě Moniky, označili případnou podporu ze strany zaměstnavatele při sladění pracovní-rodinného konfliktu jako dostačující, ale jen do určité míry. Ve všech rozhovorech jsou patrné individuální požadavky na to, co by si rodiče nejvíce přáli a co naopak postrádají.

*„mě nadřizený podpořili a našli jsme společnou řeč...trvalo to dlouho, ale našli...máme u nás dokonce program pro matky a ty gender věci, takže mě poslali na školení a semináře a sestavoval se takovej plán...během těhotenství a pak hlavně po porodu, protože já jsem jim dala dost striktně najevo, že se mnou se počítat musí...i ve svém týmu jsem si to srovnala se ženskem, jak a kdo bude co dělat, když já tam nebudu...taky tam pravidelně zajdu a z domova si to kontroluju...nechala jsem si maximum přístupů, abych měla přehled o všem...“ (Monika, 30 let, 1 dítě – 7 měsíců)*

Komunikační partnerka Monika a Karolína zmiňují ještě jeden zajímavý efekt, stále panující tzv. *genderovou segregaci*. Podle autorů (Křížková, Pavlica, 2004) jde o koncentraci žen v určitých odvětvích a na nižší úrovni řízení současně a koncentraci mužů do jiných odvětví na pracovní místa na vyšší úrovni. Křížková a Pavlica (2004) dále uvádějí: „*Na trhu práce jde většinou o různé podoby zpochybnování kompetence ženské pracovní síly: předpoklad nižší stability a výpadků v práci kvůli péči o děti, očekávání nedostatečných schopností, jiné či horší kvalifikace, přisuzování*

*neschopnosti prosadit se, mít autoritu, řešit problémy nebo řídit tým pracovníků“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 73). Český trh práce je tak genderově segregován, ženy a muži se objevují v různých odvětvích, v různých sektorech a povoláních, v hierarchii organizace a jednotlivých pracovních místech. Podle těchto autorů (Křížková, Pavlica, 2004) jde tak vlastně o spojení genderově orientované socializace a aplikace diskriminačních praktik. Projevem genderové segregace trhu práce je i jistá feminizace některých odvětví a pracovních pozic (Křížková, Pavlica, 2004; srovnej Bourdieu, 2007). Ve srovnání s muži se tak ženy (Křížková, Pavlica, 2004) uplatňují spíše na nižším stupni řízení a na hůře placených pracovních pozicích.*

*„...co mi chybí je větší rovnost mezi ženskejma a chlapama v práci ohledně platu a pak taky, že sice firma má nějakou školku, ale ne pro normální zaměstnance, ale zase jen pro management a jejich rodiny...“ (Karolína, 37 let, 2 děti – 6;4 roky)*

*„...ať se to všechno vyrovná a bude po problému...ženský začnou bejt motivovaný do práce, některý chlapi uvítají, že budou moct zůstat doma a ty, co chtějí bejt doma šest ..sedm let, ty budou doma stejně, nějakou školku si tady v tom státě najdou vždycky...a fňukat budou taky stejně...“ (Monika, 30 let, 1 dítě – 7 měsíců)*

Většina našich komunikačních partnerů oceňuje pružnou pracovní dobu jako nejčastěji využívaný nástroj zaměstnavatele v harmonizaci pracovní-rodinného konfliktu. Markéta by si také přála, aby zaměstnavatel pořádal více aktivit pro rodiče, například formou volnočasové aktivity přímo ve firmě v průběhu pracovní doby zaměstnanců.

*„...cením si dost pohyblivý pracovní doby...můžu jít dřív, dýl, podle potřeby...jen na konci měsíce musím mít nulu...skvělá by byla nabídka volnočasových aktivit pro děti, něco jako hlídání...třeba formou 1x týdně angličtina pro děti zaměstnanců...“ (Markéta, 35 let, 2 děti – 6;4 roky)*

Karolína rovněž oceňuje výše zmiňovanou flexibilní pracovní dobu.

*„...zaměstnavatelé to mají podle mě každý jak chce a kolik může, ten můj třeba dělá docela dost věcí pro rodiny s dětma, ale v zásadních věcech se stejně musíme spolehnout sami na sebe, tak to prostě je, ale třeba když si vezmu, že šéf nedělá potíže s tím, když potřebuju jít dřív nebo když přijdu dýl, tak si nemůžu stěžovat...co slyším jinde, tak si myslím, že to mám dobrý...“ (Karolína, 37 let, 2 děti – 6;4 roky)*

Lenka by naopak preferovala finanční příspěvek zaměstnavatele na soukromou školku, kde se starají o její dceru v její pracovní době.

*„to nedokážu teď posoudit...nic mě nenapadá...na nikoho se moc nespokávám...natož na zaměstnavatele, ale asi by bylo příjemný, kdybych měla nárok na nějakou slevu v soukromý školce, kam dceru musím dávat, abych mohla do práce vůbec chodit...ale to by možná nešlo...“ (Lenka, 34 let, 1 dítě, 3,5 roku)*

Na základě našich zjištění z provedeného kvalitativního výzkumu můžeme konstatovat, že konkrétní představy a očekávání na skloubení obou sfér v pracovní-rodinném konfliktu rodičů malých dětí jsou velmi individuální. Sladění obou sfér je pro rodiče velmi obtížné. Jak náš výzkum ukazuje, lze se domnívat, že ženy prožívají tento konflikt výrazněji než muži. Z tohoto důvodu pak může docházet k napětí a tenzím mezi pracovním a rodinným životem. To může být způsobeno jednak velkou časovou náročností jednotlivých pozic, ale také odlišnými a měnícími se požadavky obou sfér. Míra harmonizace obou sfér tak závisí na mnoha faktorech, podle našich komunikačních partnerů (jak vyplynulo z rozhovorů) je důležitá zejména vstřícnost a ochota zaměstnavatele, pochopení kolegů a podřízených, podpora rodiny a partnera, ale i osobnost ženy či muže, jejich osobní vlastnosti a schopnosti či finanční zázemí.

Výzkum dále odhalil, že určité postavení v organizaci může usnadnit případné vyjednávání o dostupnosti a možnosti využívání konkrétních harmonizačních opatření. Nejkritičtějšími momenty v oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou podle našich komunikačních partnerů nemoc dítěte a období školních prázdnin, kdy je problematické zajištění péče o dítě. V těchto obdobích je podle dotazovaných rodičů zásadní podpora partnera a rodiny, kteří se spolupodílí na péči o dítě.

Dále lze konstatovat, že rozhodování o délce mateřské či rodičovské dovolené a o návratu do zaměstnání je ovlivněno dostupností a možnostmi využít konkrétní harmonizační opatření. Konflikty by mohly být zmírněny harmonizačními opatřeními.

Z výzkumu dále vyplývá, že kariéra rodičů malých dětí může zasahovat i do rozdělení rolí v oblasti neplacené práce a péče v rodině, kdy u pracujících žen s vyšší pozicí můžeme vidět tendenci k rovnoměrnějšímu rozdělení rolí. Tyto výsledky však nemůžeme zobecnit na celou populaci s ohledem na velmi malý počet dotázaných rodičů. Dalšími faktory, které hrají roli, jsou osobní pocity a preference jednotlivců, touha po změně a seberealizaci člověka, ekonomická situace v rodině, obava ze ztráty lidského kapitálu

nebo pracovního místa a zajištění péče o dítě. Nezanedbatelná je tedy podpora partnera, případně širšího okruhu rodiny, zejména prarodičů, v zabezpečování chodu domácnosti a péče o dítě. Preference rodiny či naopak potřeba budování profesní kariéry ovlivňují to, zda se žena snaží kariéru a rodinu skloubit.

## 4.2 Kvantitativní část výzkumu

Na základě teoretických poznatků z teoretické části a výsledků výzkumu z kvalitativní části jsme navrhli dotazník. Dotazník je součástí přílohy číslo 4, této práce.

### 4.2.1 Sběr dat a výběr vzorku

Sběr dat byl realizován prostřednictvím online dotazníku, který byl sestaven na základě výsledků z kvalitativní části a poznatků z teoretické části. Sběr dat probíhal v období od 30. 01. 2014 do 10. 02. 2014, dostupný byl online pod odkazem <http://pracovne-rodinny-konflikt.vyplnto.cz>. Celý dotazník je k dispozici v příloze číslo 4, této práce. Dle Ferjenčíka (2010) je výhodou metody dotazníkového šetření především možnost zadat najednou stejnou sadu otázek velkému počtu osob a po uskutečnění sběru dat lze lépe takto získaná data kvantifikovat. Výběr vzorku respondentů byl v první fázi cílený a byl určen silně motivovaným respondentům. Zároveň se však průzkumu mohli zúčastnit i další respondenti, protože dotazník byl volně zveřejněný pod výše uvedeným odkazem. Tímto způsobem se nám podařilo získat data od celkem **209 respondentů**, přičemž návratnost dotazníků činila **46,1 %**. Průměrná doba vyplňování dotazníku byla **00.09.35**. Dotazník se skládá z 18 otázek. Jednotlivé výsledky jsou interpretovány koláčovými grafy a tabulkami absolutní četnosti. Relativní četnosti jsou v grafech nebo ve slovním hodnocení výsledků.

### 4.2.2 Popisná statistika dotazníkového šetření

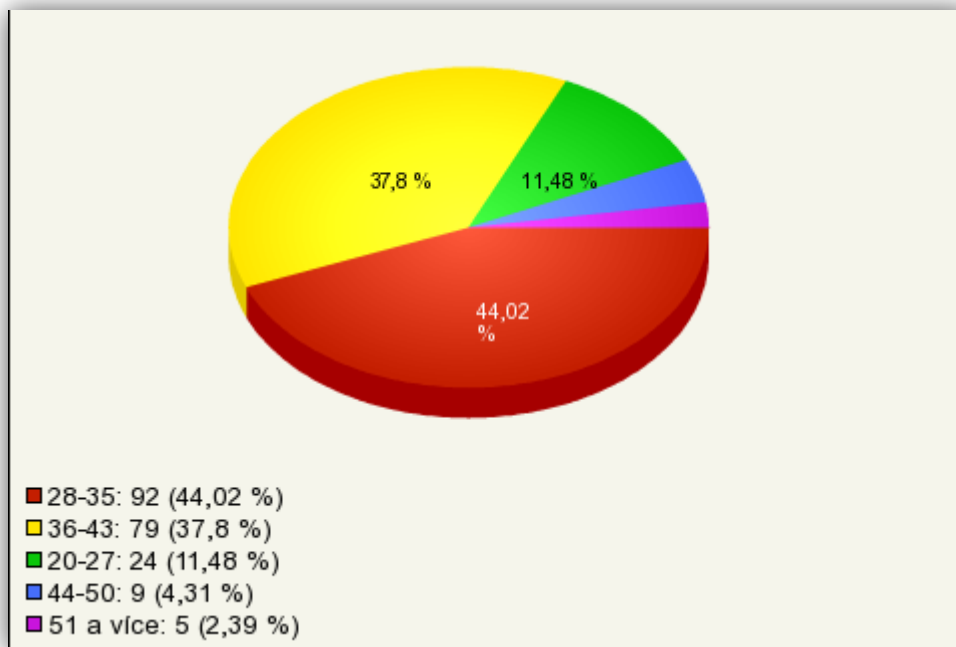
Výsledky budeme interpretovat dle základních ukazatelů, mezi něž patří gender, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, počet dětí. Nejprve tedy identifikujeme naše respondenty.

Dotazník vyplnilo dle genderového rozdělení **181 žen** a **28 mužů**. Podíl žen tedy tvořilo **86,6% žen** a **mužů 13,4%**. Pohlaví respondenta zjišťovala **otázka číslo 9**.

Rozložení jednotlivých věkových kategorií respondentů nám ukázala **otázka číslo 11**. Nejvíce respondentů pocházelo z věkové skupiny 28 až 35 let. Bylo jich 44,02%, věková skupina 36 až 43 let tvořila 37,8% a nejmladší věková kategorie ve věku 20 až 27 let činila

11,48%. Na základě těchto výsledků však nemůžeme tvrdit, že starší věková hranice tento konflikt neprožívá, neboť existují zcela jistě i rodiče, kteří jsou starší a mají malé děti.

**Graf č. 3 Věková kategorie respondentů**



**Tabulka č. 9 Věková kategorie respondentů**

Odověď	Počet
28-35	92
36-43	79
20-27	24
44-50	9
51 a více	5

Rozložení nejvyššího dosaženého vzdělání měla za úkol zjistit **otázka číslo 12**. 40,67% respondentů dosáhlo magisterského vzdělání, 35,41% středoškolského vzdělání s maturitou a 19,62% bakalářského vzdělání.

**Graf č. 4 Nejvyšší dosažené vzdělání**

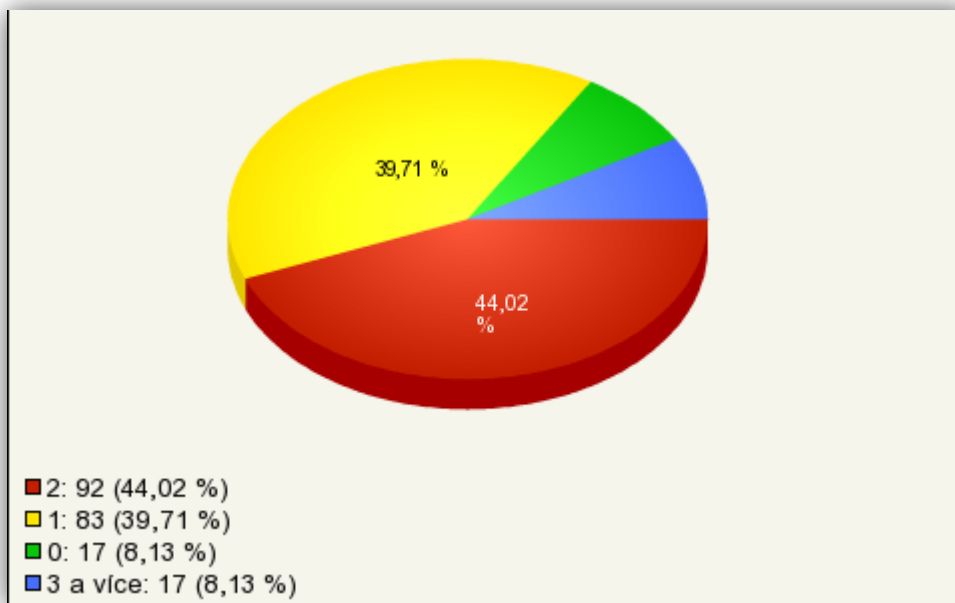


**Tabulka č. 10 Nejvyšší dosažené vzdělání**

Odpověď	Počet
vysokoškolské vzdělání s magisterským, inženýrským diplomem a vyšší	85
středoškolské vzdělání s maturitou	74
vysokoškolské vzdělání s bakalářským diplomem	41
základní vzdělání a vyučen	5
učňovská škola s maturitou	4

Počet dětí našich respondentů řešila **otázka číslo 14**. 44,02% respondentů uvedlo, že má dvě děti, 39,71% jedno dítě a 8,13% tři a více dětí. **8,13% respondentů uvedlo, že děti nemá.**

**Graf č. 5 Počet dětí**



**Tabulka č. 11 Počet dětí**

Odpověď	Počet
2	92
1	83
0	17
3 a více	17

Na rozdělení podle oblasti zaměstnání v otázce číslo 6 odpovídali respondenti následovně. **62,2% respondentů** odpovědělo, že pracuje v **soukromých organizacích**, a **37,8% respondentů** uvedlo, že pracuje v **institucích vykonávajících veřejnou správu**.

**Tabulka č. 12 Oblast zaměstnání**

Odpověď	Počet
soukromá	130
veřejná	79

Dále budeme interpretovat výsledky z kvantitativní části našeho výzkumu vzestupně podle jejich pořadí v dotazníku.

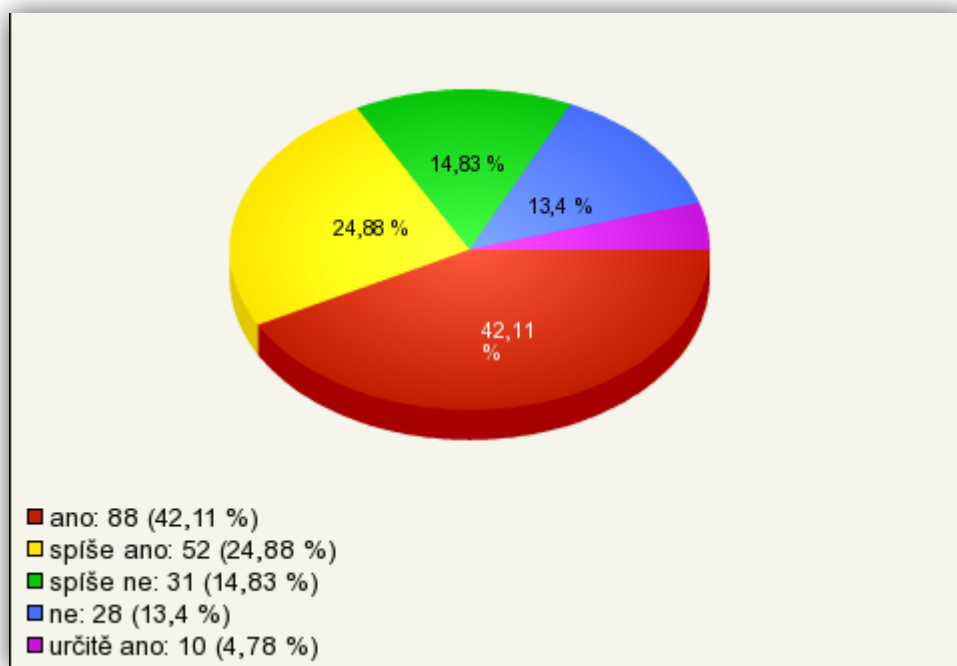
**Otázka č. 1:** Prožili jste někdy v minulosti nebo prožíváte pracovně rodinný konflikt?

*Máme na mysli osobní konflikt člověka mezi rolí pracovní a rolí rodinnou.*

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

Ano vyjádřilo 42,11% respondentů, spíše ano 24,88%, určitě ano 4,78%, spíše ne 14,83%, ne 13,4% a určitě ne žádný respondent. Lze tedy tvrdit, že většina našich dotazovaných se s pracovně-rodinným konfliktem setkala. 71,77% respondentů vyjádřilo ano s různou mírou tohoto souhlasu.

**Graf č. 6 Prožívání pracovně-rodinného konfliktu**



**Tabulka č. 13 Prožívání pracovně-rodinného konfliktu**

Odpověď	Počet
ano	88
spíše ano	52
spíše ne	31
ne	28
určitě ano	10

**Otázka č. 2:** Existují různé možnosti, jak si lidé organizují svůj život z hlediska založení rodiny s dětmi, zaměstnávání a pracovní kariéry. Uveďme si následující příklady. Který výrok je Vám dle vašeho názoru nejbližší?



*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.*

Tato otázka si kladla za cíl uvést respondenty do problematiky průzkumu a zjistit jejich osobní preference ve vztahu k pracovní-rodinnému konfliktu. 70,81% respondentů nám uvedlo, že se snaží skloubit obě sféry a že práci i rodině přikládají stejnou váhu. To je jistě zajímavé zjištění. Rodina i práce je pro tuto část respondentů stejně důležitá a proto se snaží o harmonizaci obou sfér. 24,88% respondentů naproti tomu tvrdí, že upřednostňují rodinu a děti před prací, a proto svou práci a osobní zájmy podřizují sféře rodinné. Pouhých 1,91% respondentů uvádí, že práce je pro ně natolik důležitá, že jí podřizují rodinu i zájmy a koníčky.

**Graf č. 7 Preference v pracovní-rodinném konfliktu**



**Tabulka č. 14 Preference v pracovní-rodinném konfliktu**

Odpověď	Počet
Pro mě je důležitá jak rodina, tak zaměstnání, proto se obojí snažím skloubit dohromady.	148

Pro mě je nejdůležitější mít rodinu a děti, tomu podřizuji jak své zaměstnání, tak své koníčky a zájmy.	52
Mé zaměstnání je pro můj život tak důležité, že tomu musím podřít jak rodinu, tak také své koníčky.	4

**Otázka č. 3:** Souhlasíte s výrokem, že ženy prožívají pracovní-rodinný konflikt výrazněji než muži?

*Pokud odpovíte ne, bude následovat otázka číslo 5.*

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [ano → otázka č. 4, ne → otázka č. 5].*

88,04% respondentů uvedlo, že s tímto výrokem souhlasí. 11,96% se vyjádřilo opačně. Dále nás zajímalo (pokud respondent uvedl, že souhlasí s výrokem), proč si myslí, že to tak je.

#### **Tabulka č. 15 Pracovní-rodinný konflikt s akcentem na ženy**

Odpověď	Počet
ano	184
ne	25

**Otázka č. 4:** Proč si myslíte, že to tak je?

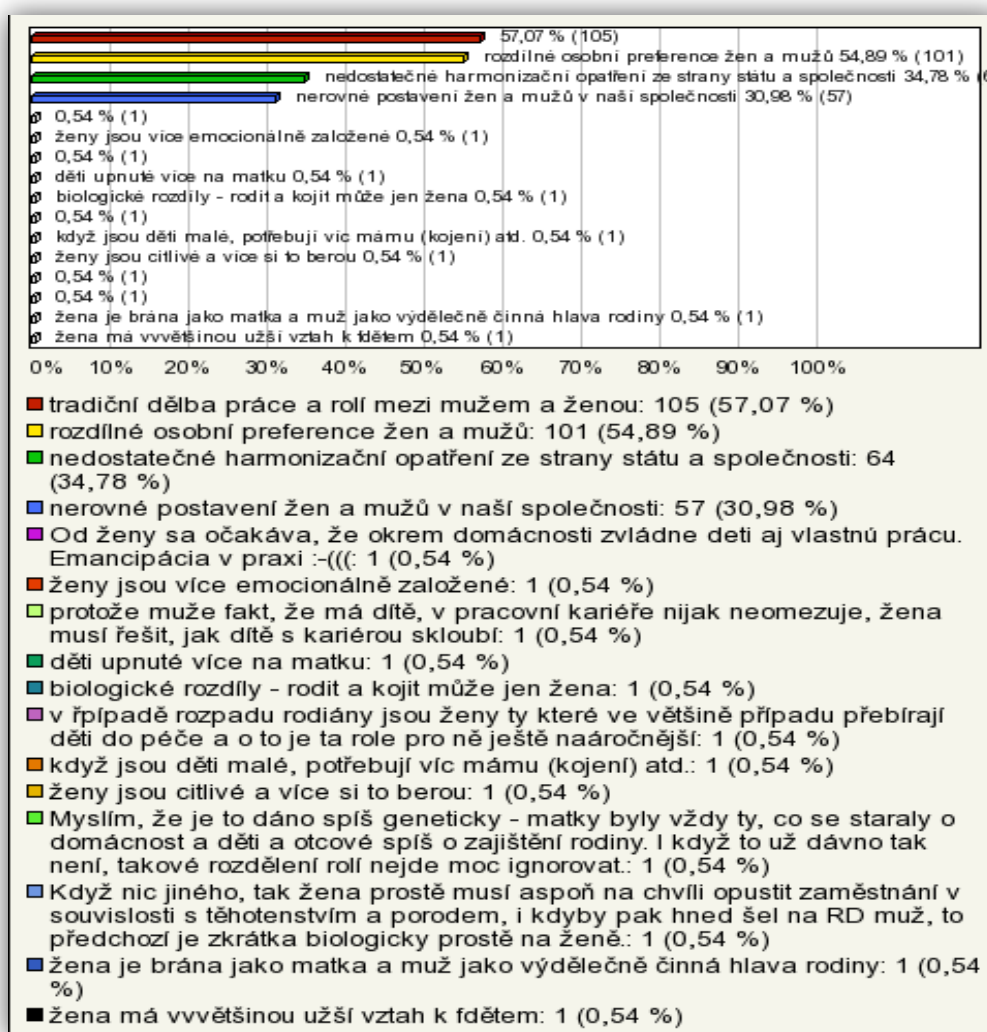
Vyberte minimálně jednu z nabízených možností, můžete označit i více možností nebo doplnit vlastním názorem.

*Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní (min. 1).*

Tato část dotazníkového šetření je velmi zajímavá z hlediska rozmanitosti jednotlivých odpovědí, protože respondent dostal možnost pro zapsání vlastního názoru. Získali jsme tak osobní názory a postoje na tuto problematiku. V sumě pak 57,07% respondentů uvedlo, že důvodem jejich souhlasu s výrokem v otázce číslo 3 je tradiční dělba práce mezi mužem a ženou, 54,89% respondentů uvedlo, že důvodem jsou odlišné osobní preference mužů a žen (zde je nutné podotknout, že tyto preference mohou pramenit právě ze zmíněné tradiční dělby, která je podle našeho názoru do jisté míry nevědomá), 34,78% respondentů odpovědělo, že příčinou jsou nedostatečná harmonizační opatření ze strany státu a společnosti, ve které žijeme. 30,98% respondentů si myslí, že příčinou je nerovné

postavení mužů a žen v naší společnosti. Ostatní názory jsou rovněž zajímavé, neboť v nich můžeme nalézt další důvody pro tvrzení, že ženy prožívají pracovní-rodinný konflikt výrazněji než muži. Ženu předurčují k roli matky biologické predispozice, zatímco muž je přírodou předurčen k roli živitele a ochránce.

**Graf č. 8 Příčiny pracovní-rodinného konfliktu s akcentem na ženy**



**Tabulka č. 16 Příčiny pracovní-rodinného konfliktu s akcentem na ženy**

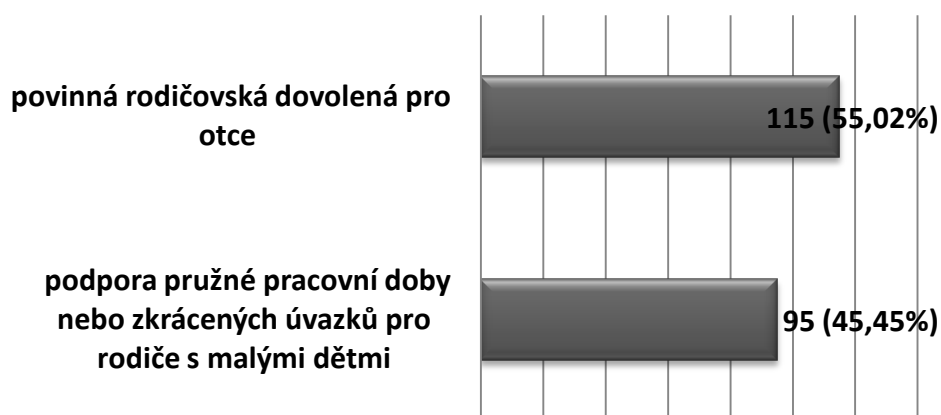
Odpověď	Počet
tradiční dělba práce a rolí mezi mužem a ženou	105
rozdílné osobní preference žen a mužů	101
nedostatečné harmonizační opatření ze strany státu a společnosti	64
nerovné postavení žen a mužů v naší společnosti	57

**Otázka č. 5:** V rámci rodinné politiky existují opatření, která usnadňují rodičovství, péči o děti a jejich výchovu a umožňují lépe kombinovat uplatnění na trhu práce a rodinné povinnosti. Seřadte, prosím dle Vašeho hlediska z nabízených variant.

*Povinná otázka, respondent musel u každé z nabízených odpovědí určit jedinečné pořadí. 1 nejvyšší přikládaná důležitost, 8 naopak nejnižší přikládaná důležitost.*

Uvádíme četnost dvou námi vybraných harmonizačních opatření, které respondenti ohodnotili jako nejvíce důležité a naopak nejméně důležité. Pro 95 respondentů je nedůležitější harmonizační opatření *Podpora pružné pracovní doby nebo zkrácených úvazků pro rodiče s malými dětmi*, naopak *Povinná rodičovská dovolená pro otce* je pro 115 dotazovaných nejméně důležité harmonizační opatření.

**Graf č. 9 Vybraná harmonizační opatření**



**Otázka č. 7:** Disponuje Váš zaměstnavatel nějakými harmonizačními opatřeními na podporu pracujících rodičů malých dětí?

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [ano → otázka č. 8, ne → otázka č. 9].*

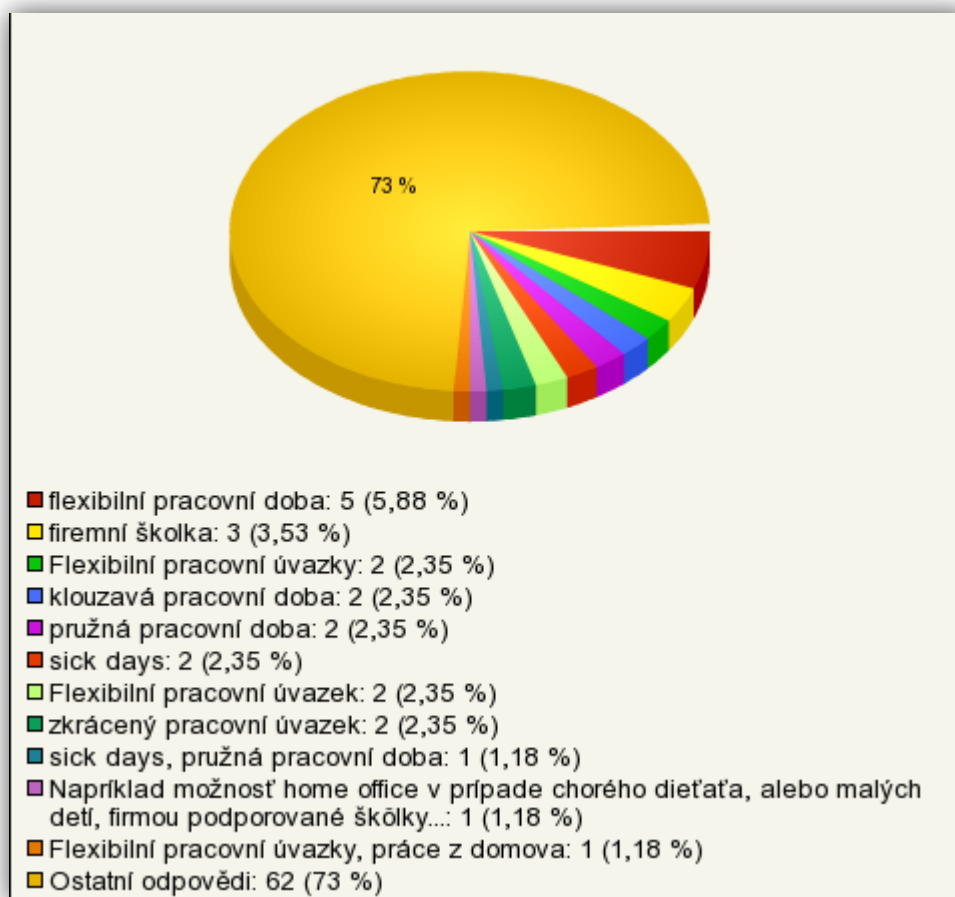
Ano, tedy že zaměstnavatel disponuje nějakým konkrétním harmonizačním opatřením, uvedlo 70,67% dotazovaných. Naopak ne vybralo 29,33% respondentů.

**Tabulka č. 17 Harmonizační zaměstnavatelů**

Odpoověď	Počet
ne	124
ano	85

**Otázka číslo 8** měla za úkol zjistit, jakým harmonizačním opatřením zaměstnavatel disponuje v případě, že respondent odpověděl ano v otázce číslo 7. Pokud odpověděl ne, byl přeměrován na následující otázku. Lze říci, že nejčastějšími a současně nejvýznamnějšími harmonizačními opatřeními byly různé druhy flexibilních pracovních úvazků a práce z domova. Respondenti zmiňovali firemní školky a tzv. sick days.

**Graf č. 10 Harmonizační opatření zaměstnavatelů podle respondentů**



**Otázka číslo 10** byla pro respondenty nepovinná a zjišťovala, kdo je v rodině hlavním zdrojem příjmů. Matice odpovědí dle vybraných segmentů je uvedena níže.

**Tabulka č. 18 Hlavní zdroj příjmů v rodině**

Odpovědi / Segmenty	Všichni respondenti	Jste to Vy	Je to partner	Oba dva stejně	Někdo jiný
žena	181	31	92	52	5
muž	28	19	2	6	1

<b>CELKEM</b>	209	50	94	58	6
---------------	-----	----	----	----	---

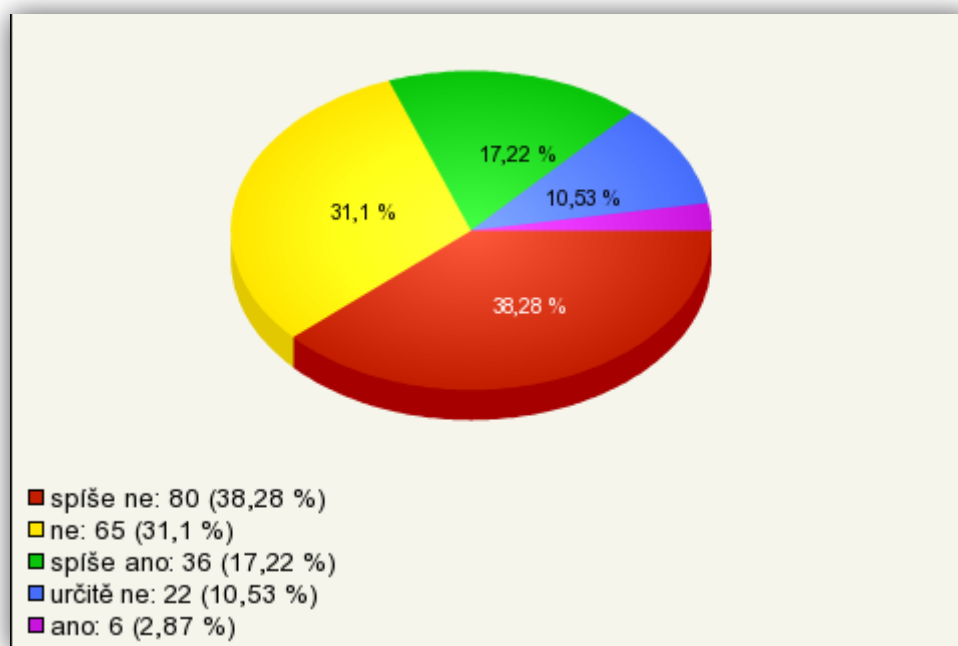
**Otázka číslo 13** měla za úkol zjistit, jak dlouhou rodičovskou dovolenou si respondenti volili ve své rodině. 55,5% respondentů volilo tříletou variantu, 20,57% dvouletou a 12,92 čtyřletou.

**Tabulka č. 19 Délka rodičovské dovolené**

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>
tři roky	116
dva roky	43
čtyři roky	27

**Otázka č. 15:** Myslíte si, že stát dostatečně podporuje rodiny s malými dětmi?  
*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

**Graf č. 11 Vnímání respondentů harmonizačních opatření ze strany státu**



**Tabulka č. 20 Vnímání harmonizačních opatření ze strany státu**

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>
spíše ne	80
ne	65

spíše ano	36
určitě ne	22
ano	6

Ano uvedlo 2,87%, spíše ano 17,22% respondentů, určitě ano žádný respondent. Odpověď ne zvolilo 31,1% respondentů, spíše ne 38,28% a určitě ne 10,53%. Lze tedy usuzovat, že naši respondenti jsou spíše nespokojeni se státní podporou rodin s malými dětmi. Pokud bychom sloučili procentuální zastoupení různých variant nespokojenosti (ne, spíše ne, určitě ne), dostali bychom sumu 73,91% respondentů.

**Otázka č. 16:** Výroky týkající se současného chápání role ženy a muže. Uveďte, prosím, svůj osobní názor na předložená tvrzení pomocí hodnotící škály.

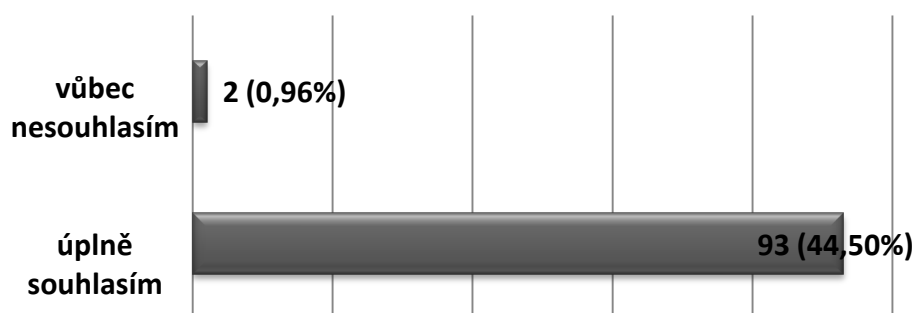
*Hodnoťte jako ve škole. 1 úplně souhlasím, 2 spíše souhlasím, 3 ani souhlasím - ani nesouhlasím, 4 spíše nesouhlasím, 5 vůbec nesouhlasím.*

*Povinná otázka, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi „1“, „2“, „3“, „4“ a „5“, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi na dané škále.*

S námi vybraným výrokem „Práce na částečný úvazek je pro matku nejlepší cesta, jak skloubit zaměstnání s rodinou“ úplně souhlasilo 93 respondentů a vůbec s ním nesouhlasili 2 respondenti.

**Graf č. 12 Hodnocení vybraného výroku**

**Práce na částečný úvazek je pro matku nejlepší cesta, jak skloubit zaměstnání s rodinou**



**Otázka č. 17:** A nyní několik výroků týkajících se rozdílů mezi muži a ženami v souvislosti s rodičovstvím. Vyjádřete, prosím, svůj souhlas nebo nesouhlas pomocí hodnotící škály.

*Hodnoťte jako ve škole. 1 úplně souhlasím, 2 spíše souhlasím, 3 ani souhlasím - ani nesouhlasím, 4 spíše nesouhlasím, 5 vůbec nesouhlasím.*

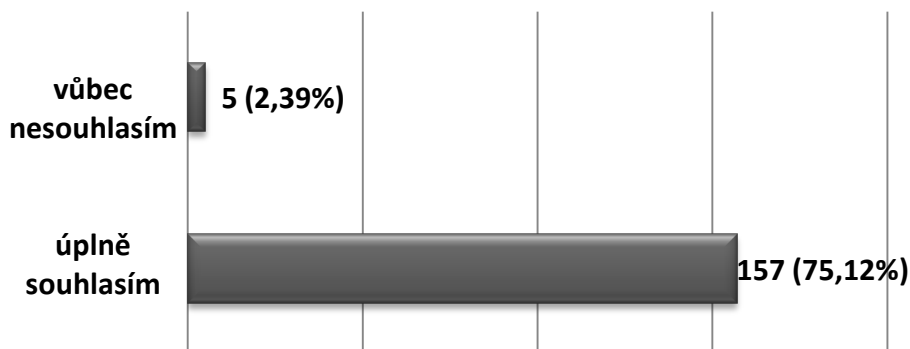
*Povinná otázka, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi „1“, „2“, „3“, „4“ a „5“, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi na dané škále.*

Tento výrok „*Mateřská láska je cit, který se nedá ničím nahradit*“, podpořilo úplným souhlasem 157 respondentů a vůbec s ním nesouhlasilo 5 dotazovaných.

Tyto dvě otázky spolu s otázkou číslo 5 se projeví v našem dotazníku jako komplikované. Řada respondentů nebyla ochotna tyto otázky zodpovědět a zanechala dotazník nevyplněný nebo jej neodeslala vůbec, což bylo možné sledovat online v období, kdy výzkum probíhal. V této práci proto uvádíme jen zajímavé výsledky na základě výběru. Kompletní data mohou být použita jako platforma pro další zkoumání v této oblasti.

### Graf č. 13 Hodnocení vybraného výroku

#### **Mateřská láska je cit, který se nedá ničím nahradit.**



**Otázka č. 18:** Jste celkově spokojeni s tím, jak se Vám daří sladit sféru rodinnou se sférou pracovní?

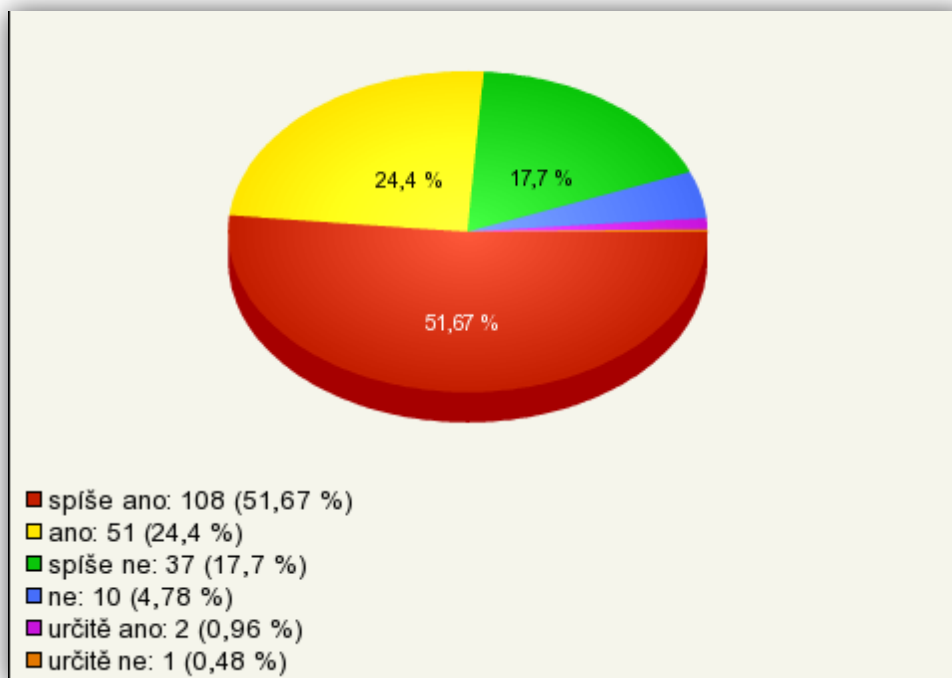
*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

Tato otázka měla zjistit míru spokojenosti respondentů se sladěním pracovního a rodinného života v jejich konkrétním případě. 24,4% dotazovaných se zvolilo ano, spíše



ano uvedlo 51,67%, určitě ano 0,96% označilo, ne 4,78%, spíše ne 17,7% a určitě ne 0,48%.

**Graf č. 14 Spokojenost se sladěním pracovně-rodinného života**



**Tabulka č. 21 Spokojenost se sladěním pracovně-rodinného života**

Odpověď	Počet
spíše ano	108
ano	51
spíše ne	37
ne	10
určitě ano	2
určitě ne	1

### 4.2.3 Hypotézy

Ferjenčík (2010) definuje hypotézu následovně: „Hypotéza je předběžný výrok, týkající se určení vztahu mezi proměnnými nebo určení jejich úrovně a charakteristik“ (Ferjenčík, 2010, str. 139).

**H1 Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu muži a ženami.**

H01 Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi muži a ženami.

**H2 Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi typy zaměstnání respondentů.**

H02 Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi typy zaměstnání respondentů.

**H3 Existuje statisticky významný vztah mezi vzděláním rodičů malých dětí a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.**

H03 Neexistuje statisticky významný vztah mezi vzděláním rodičů malých dětí a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.

**H4 Existuje statisticky významný vztah mezi počtem dětí v rodině a mírou spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu.**

H04 Neexistuje statisticky významný vztah mezi počtem dětí v rodině a mírou spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu.

**H5 Existuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.**

H05 Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.

#### **4.2.4 Závisle a nezávisle proměnné**

##### **Závisle proměnné**

Celková míra spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života

Celková míra spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu

Vnímání pracovní-rodinného konfliktu

##### **Nezávisle proměnné**

Pohlaví

Nejvyšší dosažené vzdělání

Počet dětí

Typ zaměstnání

## 4.2.5 Statistická analýza dat

V této práci jsme stanovili celkem 5 hypotéz.

Námi stanovené hypotézy otestujeme pomocí  $\chi^2$  testu nezávislosti v kontingenčních tabulkách v programu Microsoft Excel. Hladinu významnosti jsme pro tuto práci stanovili  $\alpha = 0,05$ . Hendl (2009) zmiňuje: „Tato hladina odpovídá míře ochoty výzkumníka smířit se s výskytem této chyby“ (Hendl, 2009, s. 183).

Základní myšlenka  $\chi^2$  (chí-kvadrát testu) spočívá v porovnání pozorovaných a očekávaných četností. Pozorované četnosti zjistíme z kontingenční tabulky. Očekávané četnosti musíme vypočítat. Při výpočtu vycházíme z předpokladu, že platí nulová hypotéza.

Data získaná z dotazníkového šetření jsme přenesli do dvourozměrné kontingenční tabulky. Jedná se o tabulku, v jejíž legendě jsou uvedeny varianty jednoho znaku, v hlavičce varianty druhého znaku a v jednotlivých políčkách četnosti kombinace variant obou znaků. Byly formulovány *alternativní hypotézy - H1* - a *nulové hypotézy - H0* -. Alternativní hypotéza H1 znamená situaci, kdy nulová hypotéza H0 neplatí. Podle Hendla (2009) předpokládáme, že pokud nedokážeme opak, platí nulová hypotéza. V případě tedy, že je vypočtená hodnota  $<$  než kritická hodnota, můžeme říci, že na základě hladiny významnosti  $\alpha = 0,05$  se zamítá nulová hypotéza. To znamená, že alternativní hypotéza je potvrzena. Při  $\chi^2$  testu nezávislosti tvrdí hypotéza H0, že sledované znaky jsou nezávislé, alternativní hypotézou H1 je pak hypotéza o jejich závislosti. Testové kritérium je pak založeno na rozdílech mezi zjištěnou a očekávanou četností.

Matematické vyjádření testového kritéria a kritické hodnoty níže.

Testové kritérium	Kritická hodnota
$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}}$	$\chi_{\alpha}^2((r-1)(s-1))$

**H1 Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu muži a ženami.**

H01 Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi muži a ženami.

**Tabulka č. 22 Hypotéza 1**

H1	ano	ne	spíše ano	spíše ne	určitě ano	celkem pohlaví	celkem pohlaví [-]
Žena (zjištěná)	75	24	49	24	9	181	0,8660287
Žena (očekávaná)	76,21053	24,2488	45,03349	26,84689	8,660287		
Muž (zjištěná)	13	4	3	7	1	28	0,1339713
Muž (očekávaná)	11,78947	3,751196	6,966507	4,15311	1,339713		
celkem odp.	88	28	52	31	10	209	1,00
$\chi^2$	0,019228	0,002553	0,349366	0,301889	0,013326		
<b>5,123</b>	0,124295	0,016502	2,258403	1,951497	0,086141		
Počet stupňů volnosti	4						
$\alpha$ - hladina významnosti	5	%					
Kritická hodnota rozdělení	<b>9,49</b>						

V tomto případě nelze zamítnout nulovou hypotézu, protože **hodnota  $\chi^2$  je < než hodnota kritická**. Z toho vyplývá, že při statistické analýze nebyl zjištěn vliv pohlaví na vnímání pracovní-rodinného konfliktu. Jinými slovy, vnímání pracovní-rodinného konfliktu není závislé na tom, zda se jedná o muže či ženu. Závislost mezi proměnnými se nepotvrdila, a tudíž zamítáme alternativní hypotézu H1.

**H2 Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi typy zaměstnání respondentů.**

H02 Neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání pracovní-rodinného konfliktu mezi typy zaměstnání respondentů.

**Tabulka č. 23 Hypotéza 2**

H2	ano	ne	spíše ano	spíše ne	určitě ano	celkem typ zaměstnání	celkem typ zaměstnání [-]
Soukromá (zjištěná)	60	13	30	21	6	130	0,62201
Soukromá (očekávaná)	54,736 84	17,416 27	32,344 5	19,282 3	6,2200 96		
Veřejná (zjištěná)	28	15	22	10	4	79	0,37799
Veřejná (očekávaná)	33,263 16	10,583 73	19,655 5	11,717 7	3,7799 04		
celkem odp.	88	28	52	31	10	209	1,00
$\chi^2$	0,5060 73	1,1198 39	0,1699 41	0,1530 16	0,0077 88		
<b>5,176</b>	0,8327 78	1,8427 74	0,2796 5	0,2517 99	0,0128 16		
Počet stupňů volnosti	4						
$\alpha$ - hladina významnosti	5	%					
Kritická hodnota rozdělení	<b>9,49</b>						

I v tomto případě nelze zamítnout nulovou hypotézu vzhledem k tomu, že **hodnota  $\chi^2$  je < než hodnota kritická**. Z toho vyplývá, že při statistické analýze nebyl zjištěn vliv typu zaměstnání u respondentů na vnímání pracovní-rodinného konfliktu. Vnímání pracovní-rodinného konfliktu není závislé na tom, zda je respondent zaměstnán v soukromé organizaci či v institucích vykonávajících veřejnou správu. Závislost mezi proměnnými se nepotvrdila, a z tohoto důvodu zamítáme alternativní hypotézu H2.

**H3 Existuje statisticky významný vztah mezi vzděláním rodičů malých dětí a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.**

H03 Neexistuje statisticky významný vztah mezi vzděláním rodičů malých dětí a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.

**Tabulka č. 24 Hypotéza 3**

H3	ano	ne	spíše ano	spíše ne	určitě ano	určitě ne	celkem vzdělání	celkem vzdělání [-]
Základní (zjištěná)	1	2	0	2	0	0	5	0,02392 344

Základní (očekávaná)	1,2200 96	0,2392 34	2,5837 32	0,8851 67	0,0478 47	0,0239 23		
Vyučen (zjištěná)	1	1	1	1	0	0	4	0,01913 876
Vyučen (očekávaná)	0,9760 77	0,1913 88	2,0669 86	0,7081 34	0,0382 78	0,0191 39		
Středoškolská (zjištěná)	19	4	38	11	1	1	74	0,35406 699
Středoškolská (očekávaná)	18,057 42	3,5406 7	38,239 23	13,100 48	0,7081 34	0,3540 67		
Bakalářské (zjištěná)	11	1	23	6	0	0	41	0,19617 225
Bakalářské (očekávaná)	10,004 78	1,9617 22	21,186 6	7,2583 73	0,3923 44	0,1961 72		
Magisterské (zjištěná)	19	2	46	17	1	0	85	0,40669 856
Magisterské (očekávaná)	20,741 63	4,0669 86	43,923 44	15,047 85	0,8133 97	0,4066 99		
celkem odp.	51	10	108	37	2	1	209	1
$\chi^2$	0,0397 04	12,959 23	2,5837 32	1,4040 86	0,0478 47	0,0239 23		
<b>26,480</b>	0,0005 86	3,4163 88	0,5507 82	0,1202 96	0,0382 78	0,0191 39		
	0,0492 02	0,0595 89	0,0014 97	0,3367 82	0,1202 96	1,1783 91		
	0,0989 98	0,4714 79	0,1552 12	0,2181 62	0,3923 44	0,1961 72		
	0,1462 4	1,0505 15	0,0981 73	0,2532 52	0,0428 09	0,4066 99		
Počet stupňů volnosti	20							
$\alpha$ - hladina významnosti	5	%						
Kritická hodnota rozdělení	<b>31,41</b>							

U této hypotézy nelze zamítnout nulovou hypotézu vzhledem k tomu, že **hodnota  $\chi^2$  je < než hodnota kritická**. Z toho vyplývá, že při statistické analýze nebyl zjištěn vliv vzdělání rodičů malých dětí na míru celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života. Závislost mezi proměnnými se nepotvrdila, a tudíž zamítáme alternativní hypotézu H2.

**H4 Existuje statisticky významný vztah mezi počtem dětí v rodině a mírou spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu.**

H04 Neexistuje statisticky významný vztah mezi počtem dětí v rodině a mírou spokojenosti s harmonizačními opatřeními ze strany státu.

**Tabulka č. 25 Hypotéza 4**

H4	ano	ne	spíše ano	spíše ne	určitě ne	celkem počet dětí	celkem počet dětí [-]
0 (zjištěná)	1	5	6	5	0	17	0,08134
0 (očekávaná)	0,48803 8	5,28708 13	2,92823	6,50717 7	1,78947 4		
1 (zjištěná)	2	28	15	28	10	83	0,39712 9
1 (očekávaná)	2,38277 5	25,8133 97	14,2966 5	31,7703 3	8,73684 2		
2 (zjištěná)	2	26	13	40	11	92	0,44019 1
2 (očekávaná)	2,64114 8	28,6124 4	15,8468 9	35,2153 1	9,68421 1		
3 a více (zjištěná)	1	6	2	7	1	17	0,08134
3 a více (očekávaná)	0,48803 8	5,28708 13	2,92823	6,50717 7	1,78947 4		
celkem odp.	6	65	36	80	22	<b>209</b>	<b>1,00</b>
$\chi^2$	0,53705 8	0,01558 81	3,22234 7	0,34908 9	1,78947 4		
<b>9,872</b>	0,06149	0,18522 29	0,03460 3	0,44744 3	0,18262 5		
	0,15564 1	0,23852 71	0,51144 3	0,65009 4	0,17877 6		
	0,53705 8	0,09613 11	0,29424 3	0,03732 4	0,34829 7		
Počet stupňů volnosti	12						
$\alpha$ - hladina významnosti	5	%					
Kritická hodnota rozdělení	<b>21,05</b>						

Na základě výsledku statistické analýzy nelze zamítnout nulovou hypotézu vzhledem k tomu, že **hodnota  $\chi^2$  je < než hodnota kritická**. Z toho vyplývá, že nebyl zjištěn vliv počtu dětí na míru spokojenosti osob s harmonizačními opatřeními vytvářenými ze strany státu. Míra spokojenosti osob s harmonizačními opatřeními ze strany státu není závislá na počtu dětí v rodině. Závislost mezi proměnnými se nepotvrdila, a tudíž zamítáme alternativní hypotézu H4.

**H5 Existuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.**

H05 Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami a mírou celkové spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života.

**Tabulka č. 26 Hypotéza 5**

H5	ano	ne	spíše ano	spíše ne	určitě ano	určitě ne	celkem pohlaví	celkem pohlaví [-]
Žena (zjištěná)	44	7	95	32	2	1	181	0,8660 29
Žena (očekávaná)	44,167 46	8,6602 87	93,531 1	32,043 06	1,7320 57	0,8660 29		
Muž (zjištěná)	7	3	13	5	0	0	28	0,1339 71
Muž (očekávaná)	6,8325 36	1,3397 13	14,468 9	4,9569 38	0,2679 43	0,1339 71		
celkem odp.	51	10	108	37	2	1	<b>209</b>	<b>1</b>
$\chi^2$	0,0006 35	0,3182 98	0,0230 69	5,79E- 05	0,0414 5	0,0207 25		
<b>3,017</b>	0,0041 05	2,0575 7	0,1491 24	0,0003 74	0,2679 43	0,1339 71		
Počet stupňů volnosti	5							
$\alpha$ - hladina významnosti	5	%						
Kritická hodnota rozdělení	<b>11,07</b>							

Poslední nulovou hypotézu nelze rovněž zamítnout vzhledem k tomu, že **hodnota  $\chi^2$  je < než hodnota kritická**. Z toho vyplývá, že nebyl zjištěn vliv pohlaví na míru spokojenosti se sladěním pracovní a rodinné sféry života. Závislost mezi proměnnými se nepotvrdila, a proto zamítáme alternativní hypotézu H5.

Všechny alternativní hypotézy jsme zamítli, neboť na základě  $\chi^2$  testu nezávislosti v kontingenčních tabulkách se ani v jednom případě nepotvrdila závislost mezi stanovenými proměnnými při hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ .



## 5 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ

Cílem této práce bylo odpovědět na následující otázky: *jak ovlivňují harmonizační opatření pracovní-rodinný konflikt rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v institucích vykonávajících veřejnou správu a jak v soukromých organizacích?*

*Do jaké míry je možná harmonizace těchto dvou sfér?*

*Jakým způsobem lze harmonizovat soukromí a práci v České republice a jakou roli hraje její institucionální rámeček?*

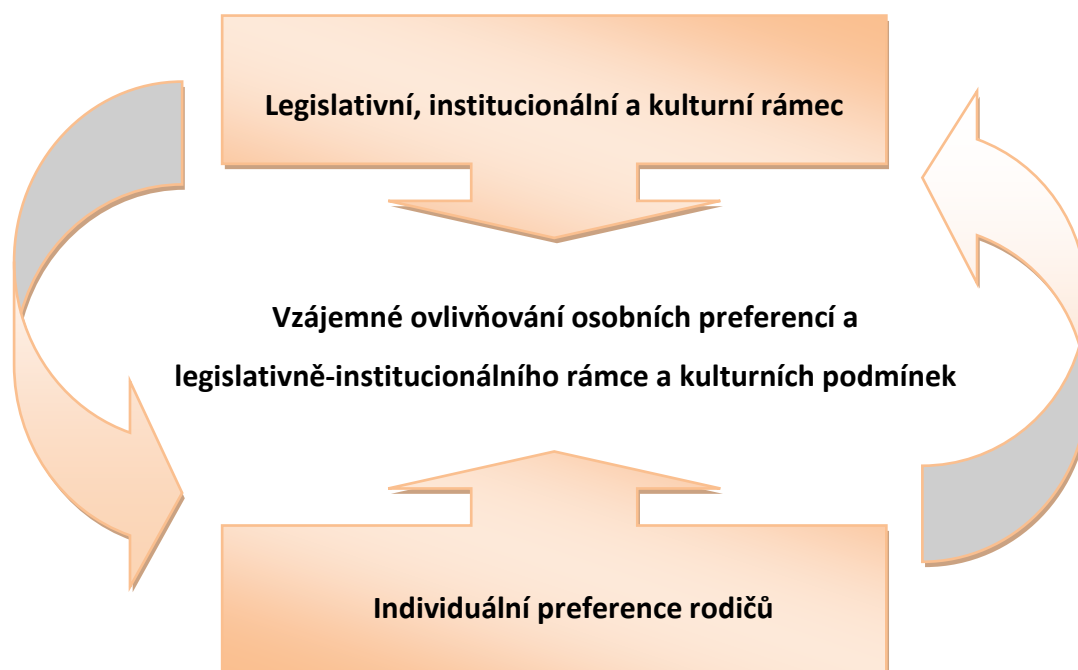
Zjištění z provedeného výzkumu ukazují, že preference rodičů malých dětí k rodině a práci a jejich vzájemnému sladění jsou komplexní a mění se v závislosti na rodinném cyklu a také na kontextu dostupných harmonizačních opatření. Do hry vstupují i faktory kulturní, sociální a institucionální. Jsou velmi individuální, protože mezi rodiči existují relativně významné rozdíly v představách o vhodném způsobu péče o dítě a její kombinaci s pracovní sférou. Podmínky, příležitosti a omezení rodičů malých dětí jsou v rozporu s předpokladem o svobodné volbě žen v oblasti rodiny a pracovní kariéry. Z výsledků kvalitativní části této práce můžeme konstatovat, že pravděpodobně nezáleží na tom, v jakém druhu organizace, soukromé či instituci vykonávající veřejnou správu, rodiče malých dětí pracují. Domníváme se, že se jedná o individuální konflikt každého rodiče, a proto můžeme hovořit o interrolovém konfliktu jedince tak, jak o něm hovoří různí autoři (např. Nakonečný, 2009, Greenhouse, Beutell, 1985). Jak vyplynulo z uskutečněných rozhovorů, k úspěšnému skloubení profesních a rodičovských požadavků je nutná vstřícnost a ochota zaměstnavatele, pochopení kolegů i podřízených, podpora rodiny a partnera. Významnou roli sehrávají také individuální preference ženy či muže, jejich charakterové vlastnosti a schopnosti či finanční zázemí. Sirovátka (2004) charakterizuje vývoj české rodinné politiky jako přechod od *genderovaného a vynuceného defamilialismu k genderovému familialismu*. Vynucený *genderovaný defamilialismus* byl realizován především v socialistickém režimu, kdy plná zaměstnanost žen byla umožněna rozsáhlou institucionalizovanou péčí o děti. Naopak *genderový familialismus* znesnadňuje ženám vstup na pracovní trh v období rané péče o děti, což také prokázaly výsledky našeho kvalitativního výzkumu. V důsledku toho mohou ženy pociťovat diskriminaci v pracovním životě. Kuchařová a kol. (2006) rovněž naznačují, že u zaměstnavatelů lze sledovat do jisté

míry ignoraci rodičovské funkce zaměstnanců, to se týká zejména žen a tím tak dochází ke skryté diskriminaci. Skloubit rodinu a práci se jeví jako poměrně komplikovaný proces, se kterým se potýká každý rodič. Zda dokáže uspokojivě sladit obě sféry svého života, záleží na různých proměnných, které na pracovně-rodinný konflikt působí.

Výsledky z kvantitativní části výzkumu rovněž potvrzují závěry z teoretických východisek a z kvalitativní části výzkumu. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 209 respondentů, z toho 181 žen (86,6%) a 28 mužů (13,4%). Návratnost dotazníků činila 46,1 %. Tuto nízkou návratnost přikládáme komplikovanější výrokové části dotazníku. Ze získaných dat jsme zjistili, že mnozí rodiče se s pracovně-rodinným konfliktem setkávají a aktivně usilují o harmonizaci rodinné a pracovní sféry. Jisté napětí mezi prací a rodinou přitom pociťují spíše ženy než muži. Na otázku „*Souhlasíte s výrokem, že ženy prožívají pracovně-rodinný konflikt výrazněji než muži?*“ 88,04% respondentů uvedlo, že souhlasí s tímto výrokem a 11,96% se vyjádřilo opačně. Sladování pracovního života rodičovského páru se tak jeví značně genderově nevyvážené. Dle Vohlídalové (2007) je to zpravidla pracovní život ženy, který se podřizuje kariéře muže, navíc ženy jsou i ochotnější k ústupkům ve svých pracovních kariérách než muži a častěji než muži také tyto ústupky činí. Řada rodičů malých dětí v závěrečné otázce dotazníkového šetření vyjádřila, že je spokojena s tím, jak se jim daří sladit obě životní sféry. V sumě to bylo 77,03% respondentů (sečteme-li různou míru souhlasu). Zcela jistě jsou však i pracující rodiče, kteří pociťují obtíže při sladování práce a rodiny. Jak vyplývá z našeho výzkumu, rodiče malých dětí by uvítali větší pomoc v péči o děti nejen od svého partnera, ale i ze strany státu a částečně i ze strany zaměstnavatele. V pracovní sféře rodičů se jako nejprínosnější ukázala volná pracovní doba, čili různé formy alternativních a flexibilních pracovních úvazků. Zároveň se ale naši respondenti domnívají, že zavedení těchto opatření na jejich pracovišti nepřipadá v úvahu nebo z jiného důvodu nejsou realizovatelná. Podobné je to v případě práce z domova, tzv. home office. Při ověřování námi stanovených hypotéz jsme zjistili, že jsme nuceni zamítnout všechny stanovené hypotézy.

Pokud bychom měli vyslovit jednoduché shrnutí celé problematiky pracovně-rodinného konfliktu v této práci, vyjádřili bychom jej pomocí schématu znázorňujícího jednotlivé proměnné, které na sebe působí a vzájemně se ovlivňují. Zároveň apelujeme na hlavní aktéry tohoto procesu, tedy na stát, jeho instituce a zaměstnavatele.

**Obrázek č. 1 Schéma proměnných**



Rovnost mužů a žen je určitou částí zásady rovnosti, která je jedním z principů základních lidských práv. V současnosti v Evropské unii a potažmo i v České republice patří problematika rovnosti mužů a žen k tématům, kterým je věnována velká pozornost veřejnosti. Zároveň představuje rovnost klíčový princip práva Evropské unie. Jde tedy o legislativu, která je společná všem členským státům Evropské unie a má přednost před jejich vnitrostátním právem. Česká republika, která je rovněž členem Evropské unie, musí tento princip ve svém právním řádu také důsledně uplatňovat a dodržovat. Například ve smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla v čl. 141 (bývalý článek 119) zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci (Euroskop, 2014). Tato zásada měla za cíl především vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům. Z původně ekonomicky motivovaných závazků se otázka rovných příležitostí a rovného zacházení stala postupně sociální záležitostí a otázkou respektování jednoho ze základních lidských práv, zákazu diskriminace. V roce 2000 byla přijata Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů, která si vytyčila pět základních cílů:

- „1. podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě,*
- 2. podpora rovné účasti a zastoupení,*

3. podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže,

4. podpora rovnosti pohlaví v občanském životě,

5. podpora změn genderových rolí a stereotypů“ (Suchomelová, Fischlová, 2006, s. 5).

Dle autorky Carol Lee Bacci (1996) představuje pozitivní diskriminace ve svém obecném významu programy, jež jsou: „zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávnosti“ (Bacci, 1996, s. 15). Podle této autorky (Bacci, 1996) byly poprvé tyto koncepty použity v americkém právu roku 1935 jako „povinnost zaměstnavatele učinit pozitivní opatření k nápravě důsledků předchozích nespravedlivých praktik vůči odborům a zamezit jejich opakování v budoucnosti“ (Bacci, 1996, s. 32). Střílková (2005) zmiňuje, že tato je technika založena na několika chybných principech a činí ji v současnosti nedostačující pro dosažení efektivnější a udržitelnější sociální změny. Dle Střílkové (2005) existuje ještě technika zvaná *gender mainstreaming* (jedná se o strategii Evropské unie, jejímž cílem je dosažení rovného postavení žen a mužů), kterou zmíněná autorka pokládá za účinnější alternativu. Tato technika se zda být komplexnějším nástrojem zaměřujícím se na samotné procesy, které diskriminují či vytvářejí diskriminující prostředí. Autorka Bacchi (1996) nazývá strategii pozitivní diskriminace jako tzv. *inkorporační politiku*. Inkorporační politika znamená často pouhé přidání žen bez zamíchání do již stávajících struktur společnosti. Tato strategie pozitivní diskriminace v podstatě pouze přidává ženy početně (kvótně) do již existujících struktur společnosti, aniž by tyto struktury byly změněny od základu. Rizikem této techniky je pak to, že pokud je definována nějaká cílová sociální skupina, tj. skupina, na kterou se zaměřuje pozitivní diskriminace, dojde vlastně ke zrušení legitimity této cílové skupiny. To může mít za následek tzv. etiketizaci cílové skupiny a nepřítomnost této sociální skupiny například na politické scéně. Zatímco právě *gender mainstreaming* se neuplatňuje podle autorky (Střílková, 2005) v momentě reálné nerovnosti, ale již s předstihem. Díky tomu může být skutečně genderově neutrální. Dále je *gender mainstreaming* neutrální tím, že: „významně posunuje vnímání rovnosti mezi ženami a muži a vyjadřuje, že nerovnost se potenciálně dotýká všech, ne pouze nějaké znevýhodněné skupiny, která pomocí speciálně zaměřených technik dosáhne přístupu k tomu, co si všichni ostatní musí zasloužit práci. Riziko zjednodušení a vytvoření falešné skupinové identity u cílových skupin těchto speciálních technik se tak významně snižuje“ (Střílková, 2005, s. 20). Evropský parlament v minulém roce posvětil směrnicí, která by měla zajistit rovnější zastoupení žen a mužů v nevýkonných pozicích správních

a dozorčích rad velkých firem kotovaných na burze. Podíl žen by podle této představy zákonodárců měl do roku 2020 dosáhnout 40 %. V praxi by to znamenalo uplatňování pozitivní diskriminace ve prospěch žen.

## 6 ZÁVĚR

Diplomová práce analyzuje pracovně-rodinný konflikt rodičů malých dětí z několika hledisek. Z pohledu sociologie a současně i psychologie. Z pohledu osobního konfliktu jednotlivých rolí člověka a také s ohledem na společenskou roli člověka a nároky kladenými na tuto roli z titulu tradic a kulturních vzorců. Téma rovnosti mužů a žen vyvolává v posledních letech mnohé diskuze. Jednotlivci i různé zájmové skupiny mají potřebu podílet se aktivně na tvorbě možných nástrojů, které by mohly a měly pomoci harmonizovat obě sféry rodičů.

Domníváme se, že pracovně-rodinný konflikt se týká genderové problematiky a je nutné se jím zabývat. Vzorek našich komunikačních partnerů, jeho povaha a počet respondentů nám nedovoluje získané výsledky z výzkumu zobecnit na celou populaci, poznatky a zjištění považujeme přesto za cenné a mohou být dále použity jako platforma pro další zkoumání v dané problematice.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

*Tištěné zdroje (monografie, vysokoškolské kvalifikační práce, části monografické publikace, články v seriálové publikaci, výzkumné zprávy, oficiální dokumenty a ústní sdělení):*

- BABKOVÁ, P. *Postavení žen v současné společnosti. Problém nadvlády a moci*: bakalářská práce. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2008. 42 s. Vedoucí bakalářské práce Emanuel Pecka a Tomáš Fantyš.
- BACCHI, L. C. *The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics*. London: SAGE Publications, 1996.
- BARTÁKOVÁ, H. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In *Sirovátka, T., et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno. 2006.
- BARTÁKOVÁ, H. „Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In *Sirovátka T., Hora. O. (eds.) Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice/Brno : František Šalé – Albert. 2008.
- BARTÁKOVÁ, H., PLASOVÁ, B. Mechanizmy rozhodování žen s vysokoškolským vzděláním o přechodu z rodičovské dovolené na trh práce. In *Mareš, P., Hofírek, O. Sociální reprodukce a integrace - ideály a meze*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav a Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti. 2007.
- BECK, U. 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. 431 s. ISBN 978-80-7419-047-6.
- BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. 148 s. ISBN 80-7184-775-5.
- CAMPBELL C., S. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 2000, Vol. 53, no. 6, pp. 747-770.
- CROMPTON, R., HARRIS, F. Explaining women s employment patterns: „orientations to work“ revisited. In *British Journal of Sociology*. 49 (1), 1998.

- CROOKER, K. J., SMITH, F. L., TABAK, F. Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism Across Life Domains. *Human Resource Development Review*. Vol. 1, no. 4, pp. 387-419. 2002.
- Česko. Zákon č. 117/1995 Sb. ze dne 26. května 1995, o státní sociální podpoře.
- Česko. Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění.
- Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.
- Česko. Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, české národní rady o daních z příjmů.
- DIKKERS, J. a kol. Flexibel werken en het werk-thuis conflict. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2011, (27) 1.
- DUDOVÁ, R. (ed.). *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, v.v.i. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- DUDOVÁ, R. Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žen a mužů v manažerských pozicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, roč. 7, č. 2, s. 58-62. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Slon, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
- FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010, 255 s. ISBN 978-807-3678-159.
- GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ, M. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing, 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.
- GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10, 76-88. doi:10.2307/258214.
- HAKIM, C. A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*, 2003a, 29, pp. 349-374.
- HAKIM, C. The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity. In *The British Journal of Sociology*, 1996. Vol. 47, No. 1. (Mar., 1996), pp. 178-188.



- HAKIM, C. *Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities*. 2003b. Ashgate Publishing Company.
- HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. 2000. Oxford: Oxford University Press.
- HAMPLOVÁ, D. Vstup do manželství a vzdělání českých žen: generace 1952 –1982. *In Hamplová, D., Rychtaříková, J., Pikálková, S. České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003.
- HAŠKOVÁ, H., SAXONBERG, S. (eds.), MUDRÁK, J. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012. 199 s. ISBN 978-80-7419-114-5.
- HATTERY, A. *Women, Work, and Family: Balancing and weaving*. Sage publications. 2001.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 2. vyd. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. 3. vyd. Praha: Portál, 2009, 695 s. ISBN 978-80-7367-482-3.
- HÖHNE, S. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. 1. vyd. Praha: VÚPSSV, v.v.i., 2010. 108 s. ISBN 978-80-7416-059-2.
- HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů a formu rodinného soužití*. 1. vyd. Praha: VÚPSSV, 2008. 63 s. ISBN 978-80-87007-93-8.
- KERN, H. a kol., *Přehled psychologie*. 3. vyd. Praha: Portál, 2006. 287 s. ISBN 8073671212.
- KOLEKTIV PRACOVNÍKŮ, SSP: Ústní sdělení. Úřad práce, České Budějovice. 11. listopadu 2013.
- KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.) *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. SÚ AVČR. 2005.
- KŘÍŽKOVÁ, A. Organizace a zvládání pracovního a rodinného života současných rodičů. *In Sociologické studie*, 06:14. 2006.

- KŘÍŽKOVÁ, A. Skloubení pracovních a rodinných závazků vysokoškolsky vzdělaných žen. *In Sociální politika* 6/2000, 2000, s. 10-12.
- KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. SÚ AVČR. 2003.
- KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Slon, 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha : Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
- KUCHAROVÁ, V., a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu „Programu Iniciativy Společenství EQUAL“ Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl). Praha: VÚPSV, 2006.
- LEITNER, S. Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective. *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies* 2003, 5(4): pp. 353-375.
- MATĚJČEK, Z. *Co děti nejvíce potřebují*. Praha: Portál, 1994. 108 s. ISBN 80-7178-006-5.
- MATĚJČEK, Z., LANGMEIER, J. *Počátky duševního života*. Praha: Panorama, 1986. 365 s.
- MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- MOŽNÝ, I. *Česká společnost. Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha : Portál, 2002. 208 s. ISBN 80-7178-624-1.
- NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*. 2. vyd. Praha: Academia, 2009. 500 s. ISBN 978-80-200-1679-9.
- PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. *In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.) 2008. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno. 2008.
- RABUŠIC, L., CHROMKOVÁ, M. B. E. Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu. *Demografie* 49(2) 2007: s. 77-86.

- SIROVÁTKA, T. Family Policy in the Czech Republic after 1989: from gendered and enforced de-familialism to gendered and implicit familialism. *In Mareš, P. et al. Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister & Principal publishing. 2004.
- SIROVÁTKA, T. Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky. *In Sirovátka et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé – Albert. 2006.
- SOBOTKOVÁ, I., REITEROVÁ, E., HURNÍKOVÁ, K. Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie*, 2011a, 55, 2, s. 139-151.
- ŠTIKAR, J., a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 8024604485.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. 461 s. ISBN 8024613182.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. 522 s. ISBN 8071783080.
- VÍZNEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. *In Sociologické studie*. 2007, 07/3. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

*Internetové zdroje (elektronické články a webové stránky):*

- BABKOVÁ, P. *Pracovně rodinný konflikt (výsledky průzkumu)*. 2014. Dostupné online na WWW <http://pracovne-rodinny-konflikt.vyplnto.cz>.
- ČSÚ. *Český statistický úřad*. [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-13]. Dostupné online z WWW: <http://www.czso.cz/>.
- EUROSKOP. *Euroskop: sekce r-s*. [on-line]. 2014 [cit. 2014-03-05]. Dostupné online z WWW: <https://www.euroskop.cz/290/sekce/r-s/>.

- FESTOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* [on-line]. Praha: NÚOV, 2006. 58 s. (PDF). [cit. 2014-03-05]. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-vyssim-odbornym-1>.
- IDNES.CZ. *Idnes.cz: Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství v ČR.* [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-15]. Dostupné online z WWW: [http://kalkulacky.idnes.cz/cr\\_vypocet-penezite-pomoci-v-materstvi-2014.php](http://kalkulacky.idnes.cz/cr_vypocet-penezite-pomoci-v-materstvi-2014.php).
- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.* [online] Sociologický ústav AV ČR. 2009. Dostupné online na WWW <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/7>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Obecné informace.* [on-line]. 2013a [cit. 2013-11-12] Dostupné online z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Porodné.* [on-line]. 2013b [cit. 2013-11-12] Dostupné online z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí.* [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-14]. Dostupné online z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/>.
- MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky: Prohlášení ministerstva zdravotnictví o provozování jeslí jako zdravotnických zařízení.* [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-12]. Dostupné online z WWW: [http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-zari\\_7612\\_3.html](http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-zari_7612_3.html).
- PORTÁL O EU, EVROSPKÁ UNIE. *Portál o EU, Evropská unie: Vnitřní trh. Kvóty pro ženy.* [on-line]. 2014 [cit. 2014-03-05]. Dostupné online z WWW: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/kvoty-pro-zeny-011325>.
- SOBOTKOVÁ, I., REITEROVÁ, E., HURNÍKOVÁ, K. Souvislosti mezi fungováním rodiny, životní spokojeností a rovnováhou pracovní a rodinné oblasti. In D. Heler, & P. Michálek (Eds.), *Psychologické dny 2010: Cesty psychologie a psychologie cest* (pp. 382-388). Praha: PEF ČZU a ČMPS, (2011b). Dostupné online na WWW <http://www.cmps.ecn.cz/?page=sborniky>.
- SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v management.* [on-line]. Praha: VÚPSV, 2006. 26 s. (PDF). [cit. 2014-03-05]. Dostupný z WWW: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi\\_Su.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf).

- VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*. [on-line]. 2013 [cit. 2013-11-15]. Dostupné online z WWW: <http://www.vupsv.cz/>.

## **8 PŘÍLOHY PRÁCE**

PŘÍLOHA 1

INDIKÁTORY TYPOLOGIE ŽEN DLE CATHERINE HAKIM

PŘÍLOHA 2

MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ – PODÍL ZAMĚSTNANÝCH NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK  
A GENDER PAY GAP

PŘÍLOHA 3

UKÁZKA PŘEPSANÉHO ROZHOVORU

PŘÍLOHA 4

DOTAZNÍK

# PŘÍLOHA 1

## INDIKÁTORY TYPOLOGIE ŽEN DLE CATHERINE HAKIM

### **H1. Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími tvrzeními:**

- a. Muž by měl být stále hlavním živitelem rodiny, a to i v případě, když jeho žena také pracuje;
- b. V době vysoké nezaměstnanosti by měly vdané ženy zůstat v domácnosti.

### **H2. Kdo by měl být především odpovědný za zabezpečení příjmu rodiny:**

spíše muž, spíše žena, nebo oba dva partneři stejně.

### **H3. A kdo by měl být především odpovědný za zajištění řádného chodu domácnosti:**

spíše muž, spíše žena, nebo oba dva partneři stejně.

### **H4. Kdybyste měl/a dostatečný příjem do rodinného rozpočtu, aniž byste Vy sám/a pracoval/a, chtěl/a byste i tak chodit do placeného zaměstnání?**

ano, ne, nevím.

### **H5. V poslední době se hodně diskutuje o změně tradičních rolí muže a ženy v rámci rodiny. Nabízíme Vám tři modely rodiny. Který z nich nejlépe koresponduje s Vaší představou o ideální rodině?**

1. Rodina, kde oba partneři mají stejně náročné zaměstnání, a péči o děti a domácnost si mezi sebou dělí rovným dílem.
2. Rodina, kde má žena méně náročné zaměstnání než její manžel a kde větší část odpovědnosti za péči o děti a domácnost připadá ženě.
3. Rodina, kde je pouze manžel zaměstnaný a žena se stará o děti a domácnost.
4. Žádný z uvedených modelů.

### **H6. Kdo je ve Vaší rodině hlavním zdrojem příjmů:**

respondent, partner, oba dva stejně nebo někdo jiný?

Zdroj: Rabušic, Chromková-Manea (2007)



## PŘÍLOHA 2

### Tabulka č. 27 Mezinárodní srovnání

#### MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ – PODÍL ZAMĚSTNANÝCH NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK A GENDER PAY GAP

PRÁCE A MZDY								LABOUR AND EARNINGS			
4 - 29. Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek a gender pay gap											
pay gap											
International surveys - share of persons with part-time job and gender pay gap											
Pramen / Source: Eurostat, 21/09/2011											
v %											
in %											
Země	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2010 <sup>1,2)</sup>				Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně, 2010 <sup>1,3)</sup>				Gender pay gap 2009 <sup>4)</sup>		Country
	Employed part-time, 2010 <sup>1,2)</sup>				Involuntary part-time employed, 2010 <sup>1,3)</sup>						
	ženy		muži		ženy		muži				
	Women		Men		Women		Men				
<b>EU 27</b>		<b>31,4</b>	<b>7,8</b>	<sup>5)</sup>	<b>24,0</b>	<sup>5)</sup>	<b>36,0</b>	<sup>6)</sup>	<b>17,1</b>	<b>EU27</b>	
<b>Eurozóna 17</b>		34,8	7,6		25,3		36,2	<sup>6)</sup>	17,1	<b>Euroarea 17</b>	
<b>v tom:</b>										<b>incl.:</b>	
Belgie		42,1	8,4		10,5		15,1	<sup>7)</sup>	9,0	Belgium	
Bulharsko		2,4	2,0		49,0		59,9		15,3	Bulgaria	
<b>Česká republika</b>		<b>9,1</b>	<b>2,2</b>		<b>17,2</b>		<b>11,4</b>		<b>25,9</b>	<b>Czech Republic</b>	
Dánsko		38,6	14,1		15,5		14,7		16,8	Denmark	
Estonsko		13,1	6,2		24,0		.		.	Estonia	
Finsko		19,0	8,9		28,3		27,0		20,4	Finland	
Francie		29,8	6,4		31,0	<sup>5)</sup>	35,5	<sup>6)</sup>	16,0	France	
Irsko		34,2	11,1	<sup>5)</sup>	28,6	<sup>5)</sup>	53,2	<sup>6)</sup>	15,7	Ireland	
Itálie		29,0	5,1		46,8		64,7		5,5	Italy	
Kypr		11,8	4,9		30,2		45,0		21,0	Cyprus	
Litva		8,9	6,3		40,0	<sup>5)</sup>	38,1		15,3	Lithuania	
Lotyšsko		11,0	7,5		40,2		48,0		14,9	Latvia	
Lucembursko		35,8	3,4	<sup>5)</sup>	7,9		.		12,5	Luxembourg	
Maďarsko		7,6	3,6		33,0		39,2		17,1	Hungary	
Malta		24,5	5,0	<sup>5)</sup>	13,9	<sup>5)</sup>	33,4		6,9	Malta	
Německo		45,0	8,7		18,7		37,8		23,2	Germany	
Nizozemsko	<sup>8)</sup>	76,2	<sup>8)</sup>	24,2	<sup>8)</sup>	<sup>8)</sup>	5,1	<sup>8)</sup>	7,5	<sup>8)</sup>	Netherlands
Polsko		10,8	5,0		21,5		22,5		9,8	Poland	
Portugalsko		12,3	4,9		44,6		39,5		10,0	Portugal	
Rakousko		43,3	7,8		10,3		17,5		25,4	Austria	



## **PŘÍLOHA 3**

### **UKÁZKA PŘEPSANÉHO ROZHOVORU**

#### **MARKÉTA**

„Pro mě je to cesta k seberealizaci a taky samozřejmě zdroj příjmů pro rodinu...jako pro každého asi.

Hm...tak o tom jsem neuvažovala, myslím, že je třeba nejdřív vychovat děti a já s manželem můžu počkat, až se děti osamostatní...je to ale taky asi daný tím, že my jsme měli slušný finanční zázemí a nic mě nenutilo se vracet nějak moc předčasně.

Jak jsem řekla, děti byly už částečně samostatné a taky jsem měla rodičák na dva roky a když to vypršelo, je normální, že se vrátím do práce a začnu se taky seberealizovat.

Nejhorší bylo to všechno vymyslet, jak to uděláme, kdo nám pomůže, na koho se můžeme spolehnout a tak...domluvit se s partnerem a prarodiči na péči o děti nejvíc jsme počítali s babičkami, takže v rámci rodiny vlastně.... Jo, připravovala, ale nijak cíleně, spíš když zbyl čas, tak jsem se občas podívala na jazyky, zopakovala nebo koukla na cizí programy a tak. Víím, že nějaký kurzy ve městě probíhali pro mamky na rodičovský dovolený, ale já jsem tam nejezdila, to už bych asi nestíhala.

Ani ne, s dětma jsme počítali, chtěli jsme je a věděli jsme, že to nebude lehký.

Ne, myslím, že ta doba, kterou jsme zvolili nebo kterou jsem já zvolila ty dva roky, byla akorát...dohromady jsem byla doma 5 let...podle mě to stačí i z hlediska sociálního vývoje...hlavně to druhý dítě bejvá dost často samostatnější než to první, jak to vidí a bere si za vzor od toho staršího sourozence.

No tak s manželem se samozřejmě domlouvat musíme, to by jinak nešlo a musím říct, že manžel pomáhá aktivně...podle mě žádný změny nejsou nutný...je to jen o dohodě mezi těma dvěma.

Na rodičáku jsme se nevystřídali, protože ta možnost nebyla a asi bych ani nechtěla...ale jinak, když jsou děti nemocný, tak se snažíme se střídat oba dva stejně...nebo o prázdninách se taky střídám.

Je to zase o té dohodě mezi náma.

Ani ne, jen ten čas plyne daleko rychlejc a je nutný zvládat víc věcí.

V celku jo, člověk musí, že jo...my to máme tak, že některý naše plány s manželem odkládáme na později.

Podle mě je to, že když si dítě pořídíte, musíte ho vychovat, ukazovat mu svět kolem sebe a milovat ho.

No...je to o tom, že když máte štěstí a máte partnera, tak to dítě je takovým krásným pojítkem mezi váma tím partnerem,...je to pocit naplnění vztahu pro mě osobně a taky ale povinnost vůči někomu.

Jo...vnímám... myslím, že společnost vnímá dobrou matku nebo i otce, když je dítě dobře připravený na život, to je důkaz, že to rodiče zvládli.

Myslím, že jo...nijak se nevymykám normálu nebo aspoň si to myslím...určitě ji chci naplňovat, myslím, že ano...je to taková představa, která se tady utvářela tradicí.

Tak určitě jsem ochotná obětovat část finančních prostředků a nerada bych obětovala svou svobodu...není nic horšího než opičí láska.

Těžší to nemaj...mají to jiný...všechno je to otázka osobních priorit a individuální dohody s partnerem.

Všechno s dětma nejde nebo nejde to tak, jak by člověk chtěl, ale chtěli jsme je, tak to řešení najít musíme.

Hm... napadá mě...daňový úlevy, zohlednění vyššího nasazení v privátní sféře života oproti bezdětným...dobrý systém školství a kvalitní vzdělávání srovnatelné s vyspělými státy...no, splňuje...nesplňuje...není moc na výběr...museli jsme se přizpůsobit...

Nijak zvláště, využívala jsem ty nástroje, který má stát k dispozici..., takže rodičák a jsem v práci, tak placený ošetřování člena rodiny...podle mě ta pomoc od státu není úplně adresná, je to řídký rastr na velkou plochu...tak nějak bych to definovala.

Obejdu se bez nich.

Jednoduše...omezili jsme svoje nároky...příjem je důležitý pro každou rodinu a kolikrát oba dva právě, nevím o lidech ze svého okolí, kde by jim stačil jeden příjem...takových je málo...peníze jsou důležitý pro zajištění přijatelnějšího standardu...třeba potraviny nebo na kulturu a tak.

Cením si dost pohyblivý pracovní doby...můžu jít dřív, dýl, podle potřeby...jen na konci měsíce musím mít nulu...skvělá by byla nabídka volnočasových aktivit pro děti, něco jako hlídání...třeba formou 1x týdně angličtina pro děti zaměstnanců...

S pomocí širší rodiny, je to z důvodu důvěry a taky vám nevznikají žádný finanční náklady.

Školku jsem sehnala v obci, kde bydlíme celkem bez větších problémů, protože mají dostatečnou kapacitu pro místní...o jeslích? Ani jsem o tom neuvažovala.

Vymyslet se toho moc nedá, je to většinou otázka vlastní rodiny. Jen přizpůsobit se, snažit se o domluvu a kombinovat. Nevidím jiný východisko, než se dočasně upozadit a počkat, až péče o děti nebude vyžadovat takovou intenzitu...vítám podporu státu ve smyslu vyššího rodičovského příspěvku ...i když to taky není žádná sláva...“

# PŘÍLOHA 4

## DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Pavlína Babková a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku s názvem Pracovně rodinný konflikt. Cílem tohoto průzkumu je zjistit - jak rodiče malých dětí zvládají pracovně rodinný konflikt, jakou roli v tomto zvládnání hraje institucionální a legislativní rámec a do jaké míry je možné sladit rodinu a práci v naší společnosti.

**Dotazník je určen především pro lidi, kteří již děti mají a tedy i zkušenost s pracovně rodinným konfliktem.**

Dotazník obsahuje celkem 18 otázek a zabere Vám cca 10 minut Vašeho času.

---

### **1. Prožili jste někdy v minulosti nebo prožíváte pracovně rodinný konflikt?**

Máme na mysli osobní konflikt člověka mezi rolí pracovní a rolí rodinnou.

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ano
- určitě ne

*povinná otázka*

### **2. Existují různé možnosti, jak si lidé organizují svůj život z hlediska založení rodiny s dětmi, zaměstnávání a pracovní kariéry. Uveďte si následující příklady. Který výrok je Vám dle vašeho názoru nejbližší?**

- Pro mě je nejdůležitější mít rodinu a děti, tomu podřizuji jak své zaměstnání, tak své koníčky a zájmy.
- Mé zaměstnání je pro můj život tak důležité, že tomu musím podřít jak rodinu, tak také své koníčky.
- Pro mě je důležitá jak rodina, tak zaměstnání, proto se obojí snažím skloubit dohromady.
- Vlastní odpověď:.....

*povinná otázka*

**3. Souhlasíte s výrokem, že ženy prožívají pracovní rodinný konflikt výrazněji než muži?**

*Pokud odpovíte ne, bude následovat otázka číslo 5.*

- ano
- ne

*V tomto místě se dotazník větví, další otázky se zobrazí až po zodpovězení předchozí otázky.*

*povinná otázka*

**4. Proč si myslíte, že to tak je?**

Vyberte minimálně jednu z nabízených možností, můžete označit i více možností nebo doplnit vlastním názorem.

Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 5 možností

- tradiční dělba práce a rolí mezi mužem a ženou
- nedostatečné harmonizační opatření ze strany státu a společnosti
- rozdílné osobní preference žen a mužů
- nerovné postavení žen a mužů v naší společnosti
- Vlastní odpověď:.....

*povinná otázka*

**5. V rámci rodinné politiky existují opatření, která usnadňují rodičovství, péči o děti a jejich výchovu a umožňují lépe kombinovat uplatnění na trhu práce a rodinné povinnosti. Seřad'te, prosím dle Vašeho hlediska z nabízených variant.**

*Pozor: je nutné odpovědi seřadit v jedinečné kombinaci tak, aby u každé odpovědi bylo možné jediné originální pořadí a to až do celkového počtu 8 z 8 možných variant. Tedy každý výrok může mít jen jedno číselné ohodnocení. 1 znamená nejvyšší přikládána důležitost, 8 naopak nejnižší přikládána důležitost.*

*Zvolte prosím u každé odpovědi nějaké (jedinečné) pořadí:*

prodloužení placené mateřské dovolené s pobíráním 90% platu:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
zavedení povinnosti, aby zaměstnavatel musel poskytovat matkám nebo otcům dětí do 10 let každý měsíc 1-2 dny volna navíc na rodinné záležitosti:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
dostatek zařízení péče o děti školou povinné v mimoškolní době a během prázdnin - družiny:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.

zvýšení porodného při narození dítěte:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
podpora pružné pracovní doby nebo zkrácených úvazků pro rodiče s malými dětmi:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
zkrácení doby rodičovské dovolené, ale zvýšení rodičovského příspěvku:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
povinná rodičovská dovolená pro otce:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.

*povinná otázka*

### **6. V jaké oblasti zaměstnání pracujete?**

Soukromou oblastí máme na mysli v tomto dotazníku osoby podnikající nebo osoby zaměstnané v soukromých organizacích a podnicích. Veřejnou oblastí máme na mysli osoby zaměstnané v institucích a organizacích vykonávajících veřejnou správu.

- soukromá
- veřejná

*povinná otázka*

### **7. Disponuje Váš zaměstnavatel nějakými harmonizačními opatřeními na podporu pracujících rodičů malých dětí?**

Harmonizačními opatřeními máme na mysli v tomto dotazníku různé druhy podpory jako například firemní školky, tzv. sick days - dny na léčení v případě nezaopatřených členů rodiny, flexibilní pracovní úvazky, práce z domova apod. Pokud odpovíte ne, bude následovat otázka číslo 9.

- ano
- ne

*V tomto místě se dotazník větví, další otázky se zobrazí až po zodpovězení předchozí otázky.*

*povinná otázka*

### **8. Pokud jste odpověděli ano, prosím, upřesněte vlastními slovy, jaké opatření oceňujete nejvíce při harmonizaci pracovního rodinného konfliktu?**

..... (text)

*povinná otázka*

### **9. Jste?**

- žena
- muž

*povinná otázka*



**10. Kdo je ve Vaší rodině hlavním zdrojem příjmů?**

- Jste to vy
- Je to partner
- Oba dva stejně
- Někdo jiný

*nepovinná otázka*

**11. Váš věk?**

- 20-27
- 28-35
- 36-43
- 4-50
- 51 a více

*povinná otázka*

**12. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní vzdělání
- základní vzdělání a vyučen
- učňovská škola s maturitou
- středoškolské vzdělání s maturitou
- vysokoškolské vzdělání s bakalářským diplomem
- vysokoškolské vzdělání s magisterským, inženýrským diplomem a vyšší

*povinná otázka*

**13. Jakou variantu rodičovské dovolené jste ve Vaší rodině volili?**

Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 4 možnosti.

- dva roky
- tři roky
- čtyři roky
- vlastní odpověď: .....

*povinná otázka*

**14. Kolik máte dětí?**

- 0
- 1
- 2
- 3 a více

*povinná otázka***15. Myslíte si, že stát dostatečně podporuje rodiny s malými dětmi?**

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ano
- určitě ne

*povinná otázka***16. Výroky týkající se současného chápání role ženy a muže. Uveďte, prosím, svůj osobní názor na předložená tvrzení pomocí hodnotící škály.**

Hodnoťte jako ve škole. 1 úplně souhlasím, 2 spíše souhlasím, 3 ani souhlasím - ani nesouhlasím, 4 spíše nesouhlasím, 5 vůbec nesouhlasím.

*U každé podotázky prosím zvolte odpověď v rozpětí 1-5:*

Být v domácnosti ženu naplňuje stejně, jako mít placené zaměstnání:	1	2	3	4	5
Práce na částečný úvazek je pro matku nejlepší cesta, jak skloubit zaměstnání s rodinou:	1	2	3	4	5
Zaměstnání je dnes tak náročné, že si žena nemůže dovolit trávit čas na mateřské dovolené.:	1	2	3	4	5
Zaměstnání na částečný úvazek je pro otce nejlepší cesta, jak skloubit zaměstnání s rodinou:	1	2	3	4	5
Pracující matky mohou mít se svými dětmi stejně vřelý vztah a dávat jim stejný pocit bezpečí jako matky, které nepracují.:	1	2	3	4	5
Ženy chtějí mít jak děti, tak i zaměstnání.:	1	2	3	4	5

*povinná otázka*

**17. A nyní několik výroků týkajících se rozdílů mezi muži a ženami v souvislosti s rodičovstvím. Vyjádřete, prosím, svůj souhlas nebo nesouhlas pomocí hodnotící škály.**

Hodnoťte jako ve škole. 1 úplně souhlasím, 2 spíše souhlasím, 3 ani souhlasím - ani nesouhlasím, 4 spíše nesouhlasím, 5 vůbec nesouhlasím.

*U každé podotázky prosím zvolte odpověď v rozpětí 1-5:*

Chce-li mít dnes rodina děti, musí se muži začít podílet na péči o děti mnohem více než dříve.:	1	2	3	4	5
Otcové jsou pro péči o své děti vybaveni stejně dobře jako matky. Otcova role je při výchově dětí nezastupitelná.:	1	2	3	4	5
Pokud muž nemůže mít vlastní dítě, je to pro něj těžší než pro jeho partnerku.:	1	2	3	4	5
Pokud žena nemůže mít vlastní dítě, je to pro ni těžší než pro jejího partnera.:	1	2	3	4	5
Mateřská láska je cit, který se nedá ničím nahradit.:	1	2	3	4	5
Do rodinného rozpočtu by měl přispívat jak muž, tak i žena.:	1	2	3	4	5

*povinná otázka*

**18. Jste celkově spokojeni s tím, jak se Vám daří sladit sféru rodinnou se sférou pracovní?**

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ano
- určitě ne

*povinná otázka*

**Odeslat dotazník**

**Velice Vám děkuji za Váš čas a ochotu vyplnit můj dotazník a přeji Vám pěkný den.**

**Pavčina Babková**

Zdroj: Babková, P. *Pracovně rodinný konflikt (výsledky průzkumu)*, (2014)