

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Diplomová práce**

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

**Bc. Kristýna Čermáková**

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Čermáková Kristýna

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

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

Anglický název

**Work-family conflict perceived by parents of small children**

### Cíle práce

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

### Metodika

Při zpracování diplomové práce bude jako první krok provedena analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezit jednotlivé proměnné, které budou předmětem vlastního empirického šetření diplomové práce. Po vymezení a operacionalizaci proměnných bude provedena volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou empiricky ověřovány. Při sběru dat se autorka přikloní ke spektru kvantitativní metodologie a samotný sběr dat provede pomocí strukturovaného dotazníku. Dosažené výsledky výzkumného šetření pak budou statisticky zpracovány a jejich interpretace povede k formulování závěrů.

### Harmonogram zpracování

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

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

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

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

---

**Rozsah textové části**

70 - 80 stran

**Klíčová slova**

Částečný pracovní úvazek, harmonizace práce a rodiny, mateřská dovolená, otcovská dovolená, pracovní a rodinné role žen a mužů, rodičovská dovolená.

---

**Doporučené zdroje informací**

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

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

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

HALPERN, F. Dian, MURPHY, Susan Ealine. From Work-family Balance to Work-family Interaction. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. 2005. 278 s. ISBN 978-0805848878.

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

MAŘÍKOVÁ, Hana. Proměny současné české rodiny. Praha: SLON, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

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


---

**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

V Praze dne 12.9.2013

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Pracovně rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek" jsem vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Ludmily Natovové, Ph.D., 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

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ludmile Natovové, Ph. D. za odborné vedení práce, věcné připomínky, rady a trpělivost v průběhu vedení mé diplomové práce.

Mé díky platí i všem respondentům za poskytnutí cenných informací, díky kterým jsem získala potřebná data pro praktickou část této práce.

Dále bych ráda poděkovala mé rodině, za velkou podporu nejen během studia a všem svým blízkým a přátelům.

# **Pracovně-rodinný konflikt rodičů pobírajících rodičovský příspěvek**

---

## **Work-family conflict perceived by parents of small children**

### **Souhrn**

Diplomová práce Pracovně-rodinný konflikt rodičů pobírající rodičovský příspěvek má za cíl zmapovat vzájemné souvislosti v oblasti sladování pracovně-rodinného života z pohledu rodičů pečujících o dítě/děti v české společnosti. Práce se zaměřuje na možnosti a překážky zaměstnaných rodičů v uskutečňování svých preferencí v oblasti práce a rodiny. Teoretická část analyzuje dostupné informace o problematice práce, rodiny, jejího vývoje, který je reflektován v době před rokem 1989 a po něm. Vzhledem k propojenosti politik v rámci Evropské Unie se práce dotýká i rodinné politiky a principu EQUAL a gender mainstreamingu, které se dotýkají všech členských států. V praktické části byly stanoveny hypotézy a výzkumné otázky týkající se harmonizace práce a rodiny. Pro jejich zodpovězení a potvrzení platnosti bylo provedeno dotazníkové šetření a použity kvantitativní metody. Výsledky empirického šetření byly statisticky vyhodnoceny.

### **Klíčová slova**

Částečný pracovní úvazek

Harmonizace práce a rodiny

Mateřská dovolená

Otcovská dovolená

Pracovní a rodinné role žen a mužů

Rodičovská dovolená

## **Summary**

This thesis Work-family conflict perceived by parents of small children who receive parental benefits aims to identify interaction in reconciling work-family life from the perspective of parents who take care of a child/children in the Czech society. This thesis focuses on possibilities and barriers of employed parents when they have to choose their preferences between work and family. The theoretical part analyzes available information about the work, family, family development, in period before the year 1989 and after it. Due to interconnectedness of policies in the European Union this thesis affects family policy and the principal of EQUAL and gender mainstreaming, which concerns of all member states. The practical part determines hypothesis and research questions, which examine balance between work and family. Quantitative methods and questionnaire were used for validation and finding answers to questions. The results of an empirical survey were statistically evaluated.

## **Keyword**

Part time

Work-family harmonization

Maternity leave

Paternity leave

Work and family roles of women and men

Parental leave

Family policy

# Obsah

Seznam grafů.....	7
Seznam tabulek .....	7
1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika .....	10
2.1 Cíl práce .....	10
2.2 Metodika.....	10
3 Přehled řešené problematiky.....	13
3.1 Mateřská a rodičovská dovolená .....	14
3.1.1 Mateřská dovolená.....	15
3.1.2 Rodičovská dovolená.....	16
3.2 Rodinná politika .....	18
3.2.1 EQUAL a gender mainstreaming .....	19
3.2.2 Transformační procesy v české společnosti .....	21
3.2.1 Modely rodinné politiky v Evropě .....	25
3.2.2 Rodina a rodinná politika a její vývoj v české společnosti.....	27
3.3 Situace na trhu práce v České republice.....	30
3.3.1 Ženy na trhu práce v době socialismu .....	31
3.3.2 Ženy na trhu práce dnes.....	33
3.4 Slad'ování rodinného a pracovního života.....	35
3.4.1 Work-Life Balance teorie .....	36
3.4.2 Teorie preferencí .....	38
3.5 Nástroje harmonizace pracovního a rodinného života v ČR .....	39
3.5.1 Práce na částečný úvazek .....	41
3.5.2 Sdílená pracovní místa .....	41
3.5.3 Pružná a nerovnoměrná pracovní doba .....	42
3.5.4 Práce z domu .....	43



3.5.5	Stlačený pracovní týden .....	43
4	Vlastní práce .....	45
4.1	Cíl výzkumu a jeho dílčí otázky .....	45
4.2	Hypotézy a proměnné.....	45
4.2.1	Hypotézy .....	46
4.2.2	Závisle a nezávisle proměnné.....	46
4.3	Strukturovaný dotazník .....	47
4.4	Výsledky dotazníkového šetření-statistické charakteristiky.....	48
4.4.1	Popis výzkumného souboru.....	48
4.5	Důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce.....	50
4.6	Slučitelnost práce a rodiny .....	52
4.7	Přizpůsobivost kariéry a kariérní postup s rodinným životem .....	57
4.8	Testování hypotéz.....	61
5	Zhodnocení výsledků .....	69
6	Závěr .....	72
7	Seznam použitých zdrojů.....	73
7.1	Bibliografické zdroje.....	73
7.2	Elektronické zdroje.....	75
8	Přílohy.....	79

## **Seznam grafů**

Graf 1: Souhrnná míra plodnosti vybraných států EU

Graf 2: Rozložení sociálního statutu ekonomicky aktivních a statutu rodin v kategorizaci na 6 stupňů v Československu 1967 (%)

Graf 3: Rodinný stav a partnerské soužití respondentů

Graf 4: Vzdělání a zaměstnání respondentů

Graf 5: Využití flexibilních forem práce

Graf 6: Důvody a využití flexibilních forem práce

Graf 7: Rodičovství a čas strávený v zaměstnání

Graf 8: Rozdělení domácích prací v rodině

Graf 9: Nástup na rodičovskou dovolenou

Graf 10: Rozhodující důvody pro nástup na RD

Graf 11: Dopad rodičovství na kariéru mužů a žen

Graf 12: Situace po skončení rodičovské dovolené

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Délka rodičovské dovolené ve vybraných zemích EU v porovnání s ČR

Tabulka 2: Základní rozdělení sociální politiky podle Esping-Andersena

Tabulka 3: Míra zaměstnanosti pro vybrané skupiny obyvatel, 2001-2011 (%)

Tabulka 4: Work-Life Balance typologie

Tabulka 5: Oblasti práce respondentů

Tabulka 6: Slučitelnost práce a rodiny podle pohlaví

Tabulka 7: Průměrný čas mužů a žen věnovaný práci a rodině z pohledu ženy

Tabulka 8: Průměrný čas mužů a žen věnovaný práci a rodině z pohledu mužů

Tabulka 9: Počet hodin strávených v zaměstnání v závislosti na počtu dětí

Tabulka 10: Pracovní pozice před a po nástupu na RD

Tabulka 11: Vztah mezi pohlavím a přizpůsobováním pracovní kariéry

Tabulka 12: Výpočet očekávaných četností

Tabulka 13: Ženy a kariérní postup

Tabulka 14: Výpočet očekávaných četností

Tabulka 15: Muži a kariérní postup

Tabulka 16: Výpočet očekávaných četností

Tabulka 17: Čas strávený v rodině v závislosti na pozici v zaměstnání

Tabulka 18: Výpočet očekávaných četností

Tabulka 19: Počet dětí v závislosti na čase stráveném v zaměstnání

Tabulka 20: Výpočet očekávaných četností

Tabulka 21: Pracovní pozice v závislosti na počtu dětí

Tabulka 22: Výpočet očekávané četnosti

## 1 Úvod

21. století s sebou přineslo řadu významných změn. Volba mezi kariérou a rodinou je stále těžší. Posouvá se věk žen (matek), páry žijí v nesezdaném soužití, pracovní role mužů a žen se začaly více přibližovat, jsou kladeny vyšší pracovní nároky na zaměstnance ze strany zaměstnavatelů. Finanční zabezpečení rodiny je předpokladem pro její dobré fungování a rozvoj kvality života jejich dětí. Soukromý a pracovní život se vzájemně propojují ve snaze harmonizovat práci a rodinu. V určitém čase našich životů, obvykle po příchodu dítěte až do období, kdy dítě dospěje, se tyto roviny dostávají do rozporu.

Neustále postupující globalizace, změna politického režimu spojená s transformací české společnosti po roce 1989, ekonomické změny a sžívání se s novou evropskou rodinou a jejími zásadami a pravidly, to jsou tři z důležitých aspektů, se kterými se současná společnost musí vyrovnávat. Pracovně-rodinný konflikt se tak stává stále aktuálnějším tématem, které nezůstává bez povšimnutí ani na legislativní a politické scéně. Díky postupnému stírání tradičních genderových rolí tato problematika pomalu přestává být čistě „ženským“ tématem, nicméně i přesto řešení tohoto konfliktu a potýkání se s problematou sladování zůstává spíše na straně žen.

Stěžejní roli ve sladování práce a rodiny hraje rodinná politika a politika zaměstnanosti, se kterou souvisí i politika rovných příležitostí, která se stala součástí české legislativy se vstupem do Evropské Unie. Rodinná politika má za cíl poskytnout možnost přerušit pracovní kariéru z důvodu péče o dítě a následně zajistit návrat na pracovní pozici v souvislosti s potřebami pečujících rodičů. Rodinná politika dále umožňuje rodičům pečujícím o dítě/děti částečně se participovat na pracovním trhu pomocí flexibilních forem práce, které jsou stále častěji využívány.

Konkurenční prostředí a konzumní společnost kladou stále větší důraz na jedince a jeho individualitu. Jedním z rozhodujících faktorů, kdo zůstane s dítětem na rodičovské dovolené, je vyšší příjem jednoho z rodičů. Na druhé straně stále přetrvává stereotypní rozdělení genderových rolí a ženy-matky se svých mateřských úloh nerady vzdávají. Muži mají stejné možnosti v péči o děti, které jsou zakotveny v české legislativě, nicméně je využívá stále nízké procento z nich. Preferují pracovní kariéru, aby finančně zabezpečili rodinu, což bývá na úkor času stráveného s dětmi. Přestože toto století s sebou přineslo mnoho změn a příležitosti, muži a ženy (rodiče) ne všechny tyto možnosti využívají a stále se drží tradičního uspořádání rolí.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem předkládané diplomové práce je zmapování vzájemných souvislostí v oblasti sladování pracovního života z pohledu rodičů pečujících o dítě/děti. Autorka se zaměří na zodpovězení otázek týkajících se možností a překážek zaměstnaných rodičů (částečný či plný úvazek) pobírajících rodičovský příspěvek v uskutečňování svých preferencí v oblasti práce a rodiny v České republice. Genderové rozdělení rolí se v české společnosti nejvíce projevuje právě v těchto dvou oblastech: v domácnosti a na pracovním trhu.

Pro dosažení tohoto cíle je třeba stanovit další dílčí cíle. Prvním dílčím cílem je v teoretické části práce analyzovat dostupné informace o problematice práce, rodiny, jejího vývoje a následně o sladování obou dvou sfér. Všechny tyto informace budou zároveň reflektovány z historického vývojového hlediska a to konkrétně v době před rokem 1989 a po něm, kdy autorka předpokládá velké rozdíly z politického, sociologického i legislativního pohledu.

Na základě informací, získaných z teoretické části, budou vymezeny jednotlivé zkoumané proměnné, stanoveny hypotézy a výzkumné otázky, jako druhý dílčí cíl. Bude vytvořen strukturovaný dotazník a provedeno zkoumání stanovených hypotéz a výzkumných otázek. V rámci vlastního výzkumu bude provedeno empirické šetření, jehož výsledky budou statisticky zpracovány. Vyhodnocení výsledků a jejich interpretace, potvrzení či vyvrácení hypotéz a zodpovězení výzkumných otázek povede ke zhodnocení zkoumaného problému a k formulaci závěru diplomové práce.

### **2.2 Metodika**

Při zpracování diplomové práce bude jako první krok provedena analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezení a definování jednotlivých proměnných, které budou předmětem vlastního empirického šetření diplomové práce. Studium informačních zdrojů pomáhá upřesnit, revidovat a reformulovat výzkumný cíl a je tedy analytickou prací (Ferjenčík, 2000). Po vymezení a operacionalizaci proměnných, jak závislých, tak nezávislých a vztahů mezi nimi, bude provedena volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou empiricky ověřovány.

Nejprve si autorka stanovila dílčí otázky, na jejichž základě byly stanoveny výzkumné otázky a hypotézy. Dílčí výzkumné otázky byly následující:

1. Jaké jsou důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce?
2. Lze efektivně sloučit práci a rodinu?
3. Které z pohlaví více přizpůsobuje svou pracovní kariéru rodině?
4. Liší se možnost kariérního postupu z hlediska pohlaví?
5. Znamenají vysoké pracovní pozice v zaměstnání větší časovou náročnost, která je na úkor rodiny?
6. Snižuje se s rostoucím počtem dětí v rodině počet hodin strávených v zaměstnání?
7. Pracují ženy se 2 a více dětmi ve vedoucích pozicích?

Na základě dílčích výzkumných otázek byly stanoveny následující výzkumné otázky a hypotézy, které budou v praktické části této práce buď potvrzeny, vyvráceny nebo v případě výzkumných otázek vysvětleny. Výzkumné otázky jsou následující:

1. „Zmapovat důvody pro vyhledávání právě flexibilních forem práce v české společnosti.“ Závisle proměnnou jsou důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce a nezávisle proměnná jsou formy práce. V současnosti nabízí pracovní trh mnoho forem práce na plný úvazek, částečný úvazek, dohodu o provedení práce či o pracovní činnosti.
2. „Určit, zda lze efektivně sloučit práci a rodinu.“ Závisle proměnnou je práce a nezávisle proměnnou rodina.

Dále si autorka určila pět následujících hypotéz a jejich proměnné, které se v praktické části bude snažit potvrdit:

1. „Ženy více přizpůsobují svou pracovní kariéru rodině.“ Závisle proměnná je rodina a nezávisle proměnná je pohlaví.
2. „Možnost kariérního postupu se liší z hlediska pohlaví.“ Hypotéza se bude snažit potvrdit závislost mezi pohlavím (nezávisle proměnná) a kariérním postupem (závisle proměnnou).
3. „Vysoké pozice v zaměstnání znamenají větší časové obětování na úkor dětí.“ V této hypotéze je nezávislou proměnnou čas a závislou proměnnou vysoká pozice.
4. „S rostoucím počtem dětí (závisle proměnná) v rodině se snižuje počet hodin strávených v zaměstnání (nezávisle proměnná).“
5. „Ženy, které mají 2 a více dětí, nepracují ve vedoucích pozicích.“ Nezávisle proměnnou je pozice v zaměstnání ženy a závisle proměnnou je počet dětí.

Při sběru dat se autorka přikloní ke spektru kvantitativní metodologie a samotný sběr dat provede pomocí strukturovaného dotazníku. Data budou získána na základě dotazování alespoň 100 respondentů, rodičů s dětmi mladšími 15 let. Kvantitativní výzkum zajišťuje výzkumníkovi poměrně vysokou reliabilitu<sup>1</sup> dat, na druhou stranu jejich nízkou validitu<sup>2</sup>. Strukturovaný dotazník bude šířen elektronickou formou. Dotazník bude obsahovat otevřené, polouzavřené a uzavřené otázky. Respondenti, kteří se účastní výzkumu, budou vybráni dle předem definovaných kritérií na základě příležitostného výběru (Majerová, Majer, 1999).

Je třeba předem určit vlastnosti a velikost reprezentativního vzorku, které umožní zevšeobecnění výsledků výzkumu na populaci. Reprezentativnost vzorku závisí jednak na velikosti vzorku a na metodě výběru. Všeobecně platí, že čím je populace homogennější, tím je vzorek reprezentativnější. Zároveň je třeba získat maximum informací o zkoumané populaci a posledním kritériem, které uvádí Ferjenčík, (2000), je počet hledisek, které budou představovat princip stejné šance výběru pro jakýkoli prvek populace.

Dosažené výsledky výzkumného šetření budou zaznamenány v souhrnném souboru MS Excel, kde budou hodnoceny a statistické hypotézy budou zpracovány pomocí programu IBM SPSS Statistics. Hypotézy budou testovány pomocí Chí-kvadrát testu ( $\chi^2$  test). Dalšími statistickými charakteristikami, které budou u některých proměnných počítány: aritmetický průměr, medián a modus. Následná interpretace výsledků výzkumného šetření povede k formulaci závěrů.

---

<sup>1</sup> Při opakování výzkumu budou získány stejné výsledky.

<sup>2</sup> Výsledky získané během výzkumu, přesně odpovídají skutečnosti.

### 3 Přehled řešení problematiky

První část diplomové práce se zabývá teoretickými východisky k tématu pracovní rodinný konflikt v české společnosti a možnostmi sladování těchto dvou životně důležitých sfér, které se dotýkají každého z nás. V následujícím textu se nejprve autorka zabývá legislativní úpravou mateřské a rodičovské dovolené definuje a vymezuje výše uvedené pojmy, zmiňuje aktuální výši příspěvků na mateřské i rodičovské dovolené, možnosti jejich pobírání a jejich délku ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie.

Další kapitolou přechází autorka k rodinné politice jako nástroji podpory rodiny ze strany státu. Tím, že je Česká republika členem Evropské Unie, je třeba, aby rodinná politika státu šla k cílům stanoveným Evropskou Unií. Důležitým cílem v tomto směru je dosažení zvýšení míry zaměstnanosti na nejméně 75 % prostřednictvím různých nástrojů, mimo jiné i tím, že se do pracovního trhu aktivněji zapojí ženy a starší pracovníci. S tím souvisí i další podkapitola o Iniciativě Společenství EQAUL, jejímž základním cílem je zmírňování nerovností a diskriminace na trhu práce. Druhá polovina podkapitoly se zabývá pojmem gender mainstreaming, což je závazný princip všech členských zemí EU. Cílem této strategie je rovné postavení mužů a žen ve všech aspektech společnosti.

Dále text poukazuje na transformační procesy v českém prostředí po roce 1989, které výrazně změnilo vývoj dosavadní české společnosti. V této podkapitole se dostáváme do exkurzu do období před rokem 1989 a po něm. Rok 1989 je brán jako mezník, od kterého došlo k transformaci celé společnosti na všech úrovních—sociologické, sociální, politické, ekonomické i právní.

Pro srovnání jsou v následující teoretické části definované formy sociální politiky v Evropě podle Espinga-Andersena, které rozdělují sociální politiky do třech základních modelů. V každém z těchto modelů hrají roli rodina, trh a stát. Pozice rolí se liší v závislosti na typu sociální politiky. Autor Mitchell (2010) definoval liberální, sociálně demokratickou a konzervativní sociální politiku.

Další část se zabývá vývojem samotné české rodiny jakožto obrazem společnosti. Autorka zde poukazuje na výraznou změnu od nukleární rodiny, kde byla důležitá rodinná pouta až po současnou českou rodinu, kde se klade především důraz na individualismus a seberealizaci. Naráží zde také na momentální trendy v soužití a to odkládání manželství a odkládání založení rodiny, žití „na hromádce“, vysoké procento rozvodovosti, neúplné rodiny, stírání mužských a ženských stereotypních rolí a dvoukariérové rodiny, což se vše promítá do celé české společnosti a do změn v hodnotovém žebříčku.



V následujících kapitolách se autorka dotýká trhu práce v České republice a soustřeďuje se především na ženy, protože předpokládá, že sladování oblasti práce a rodiny se nejvíce týká právě žen, i přesto, že i muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou a převzít tak větší část v péči o dítě. Ve většině případů je to stále žena, která se potýká s konfliktem sladování práce a rodiny. Autorka zde opět srovnává období před a po roce 1989. V 50. letech začaly být ženy více zapojovány na trhu práce, jelikož byly levnou pracovní silou, za to ale vykonávaly spíše nekvalifikovanou práci. V současnosti je zcela běžné, že se ženy z velkého procenta podílejí na trhu práce a v dnešní době již není zarážející, že zastávají i vysoké pozice v zaměstnání. Navíc je jim dnes nabízena i možnost lépe skloubit práci a rodinu.

Poslední část teoretických východisek se zabývá harmonizací rodinného a pracovního života. Tyto dvě sféry jsou nejdůležitější v životě každého jedince, a proto je důležité uvést je do rovnováhy obzvláště v případech, kdy jsou rodiny závislé na dvou příjmech a musí zajistit péči o děti. Sladováním práce a rodiny se zabývá i Teorie Work-Life Balance, kterou řeší další podkapitola. Se zajímavou teorií i přišla i britská profesorka Hakim, která vytvořila Teorii preferencí, kdy muži a ženy mohou individuálně a svobodně rozhodovat o participaci rolí v rodině a na trhu práce (Houston, 2005).

Poslední podkapitoly pojednávají o nástrojích harmonizace práce a rodiny, jimiž jsou flexibilní formy práce, které jsou dostupné na českém pracovním trhu. Mezi zmiňované formy patří práce na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, pružná a nerovnoměrná pracovní doba, práce z domu a stlačený pracovní týden.

### **3.1 Mateřská a rodičovská dovolená**

Nerovné postavení mužů a žen na českém pracovním trhu je spjato s tím, že v České republice, stejně tak jako ve většině zemí, převládá ve společnosti myšlenka tradičního genderového rozdělení rolí na muže živitele rodiny a ženu pečovatelku, hospodyně, která se stará o domácnost a děti. Muž by měl být ten, který je schopen finančně zajistit rodinu a ženě náleží domácí práce (vaření, uklízení, praní), nakupování a větší péče o děti (Ettlerová, 2006). Tento koncept souvisí se vznikem moderní společnosti a jejím rozdělením na veřejnou a soukromou sféru. Veřejná sféra je reprezentována placenou prací, politickou a občanskou angažovaností a soukromá sféra představuje prostor rodiny, domácnosti a intimity. S emancipací žen došlo ke střetu těchto dvou obrazů. Ženy se snaží více vyrovnat mužům v oblasti ekonomické a budují si profesní kariéry. Na druhou stranu s příchodem dítěte jsou to ve většině případů ženy, které svou kariéru přerušují nebo sníží své pracovní

tempo. Ženy, budoucí matky, musí v některých případech akceptovat i odlišné finanční ohodnocení ve své profesi než muži. Muž naopak většinu svého času tráví v zaměstnání, čímž finančně zabezpečuje rodinu. Čas otce strávený s dětmi je v mnoha případech neporovnatelný s časem matky pečující o děti. K tomu, aby byly tyto rozdíly z určité míry vyrovnány, slouží instituce rodičovské dovolené.

Kořeny vzniku institutu mateřské a rodičovské dovolené v Evropě najdeme zhruba na přelomu 19. a 20. století. Cílem zavedení těchto institucí bylo zajistit ženě finanční příspěvek po dobu, kdy se zotavuje po porodu a zároveň jí dát jistotu, že se bude moci vrátit na své původní pracovní místo. Po druhé světové válce začaly být zaváděny sociální politiky, jejichž cílem bylo znovu nastolení tradičních rolí – navrácení žen zpět do domácnosti a opětovné začlenění mužů do pracovního procesu. Mateřská dovolená byla jedním z nástrojů těchto politik (Maříková, Radimská, 2003).

Mateřská a rodičovská dovolená jsou dva pojmy, které se zdají být podobné a často bývají jeden za druhý zaměňovány. Každý pojem má však svůj význam a svá pravidla. Mateřská dovolená je období, které je poskytováno pracujícím ženám, aby se zotavily z porodu a navázaly se svým dítětem prvotní citové pouto. Mateřskou dovolenou využívají výhradně ženy-zaměstnankyně po dobu 28 popřípadě 37 týdnů. Naopak na rodičovskou dovolenou může nastoupit jak žena, tak muž, i oba rodiče současně, maximální délka rodičovské dovolené je stanovena do 4 let věku dítěte. „*Smyslem institutu rodičovské dovolené bylo a zůstává zrovnoprávnění rodičů v jejich každodenních životech (v rodině, placené práci i volném čase)*“ (Jachanová Doležalová, 2010, s. 19). Na oba dva typy dovolené mají rodiče nárok pouze v případě, že jsou zaměstnaní.

### **3.1.1 Mateřská dovolená**

Mateřská dovolená je upravena zákonem č. 265/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Mateřskou dovolenou pobírá žena-zaměstnankyně anebo osoba samostatně výdělečně činná, která si platí nemocenské pojištění, neboť peněžitá částka na mateřskou dovolené jde právě ze zmíněného pojištění. Žena nastupuje na mateřskou dovolenou obvykle 6 týdnů před plánovaným termínem porodu, nejdříve smí nastoupit 8 týdnů před porodem. Mateřská dovolená trvá 28 týdnů, v případě narození dvou či více dětí 37 týdnů. Narodí-li se ženě mrtvé dítě, zůstává doma 2 týdny. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena během šestinedělí matky (Zákon č. 256/2006 Sb., v platném znění).

Ve výjimečných případech smí na mateřskou dovolenou od sedmého týdne po porodu nastoupit muž, a to v případě, že se matka na základě písemné dohody vzdá svého nároku pobírat nadále příspěvek na mateřské dovolené. Aby mohl muž na místo ženy mateřský příspěvek pobírat, musí, stejně jako žena, splňovat podmínku předchozí účasti na nemocenském pojištění (Kramer, 2013).

Žena má také právo na porodné, porodila-li své první živé dítě či děti. Porodné je jednorázový příspěvek na náklady související s narozením prvního dítěte. Výše porodného záleží na hranici příjmů v rodině, která musí být nižší než 2,4násobku životního minima a počítá se za předcházející kalendářní čtvrtletí. Porodné je stanoveno pevnou částkou a to 13 000 Kč na první dítě, v případě, že se spolu s tímto dítětem narodí další živě narozené dítě či děti, dosahuje porodné částky 19 500 Kč (MPSV odbor 23, 2012). Porodné tedy náleží sociálně slabším rodinám.

### **3.1.2 Rodičovská dovolená**

Rodičovská dovolená je v České republice upravena zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře v platném znění. Příspěvek na rodičovskou dovolenou je sociální dávka, tudíž na ní mají nárok jak muži, tak ženy, bez ohledu na to, zda si platili nemocenské pojištění (Kramer, 2013). Rodičovský příspěvek pobírá ten rodič (matka nebo otec, ale pouze jeden z nich), jež osobně celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, maximálně do 4 let věku dítěte.

Příspěvek na rodičovskou dovolenou je v celkové maximální výši 220 000 Kč. Ve skutečnosti bývá částka o něco menší, jelikož od roku 2012 existují omezení, která uvádí, že rodičovský příspěvek může být maximálně 70 % předchozího výdělku, tedy výdělku před nástupem na rodičovskou dovolenou (Sociální dávky 2013, 2013). V případě, že alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30ti násobku denního vyměřovacího základu, může si rodič volit výši a tím i délku pobírání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří či čtyř let. Maximální výše rodičovského příspěvku, které lze dosáhnout je 11 500 Kč. Jestliže denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší. V případě, že nelze rodiči vyměřit výši příspěvku, náleží mu příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně po dobu 9 měsíců a následně částka 3 800 v Kč/měsíc do 4 let věku dítěte. Délku a výši rodičovského příspěvku je možno, vzhledem k novele zákona z roku 2012, měnit každé 3 měsíce. Rodič má právo zlepšovat finanční a sociální

situaci rodiny výdělečnou činností. Příjem rodiče není sledován (Integrovaný portál MPSV, 2012).

Čeští rodiče mají, ve srovnání s ostatními rodiči ze zemí Evropské Unie, možnost strávit s dítětem nejdéle čas. „Čas, který česká žena stráví doma s dítětem, je nejdéle ze všech zemí v Evropě. A dokonce i celosvětově patří mezi rarity. Podle statistiků zůstává většina Čechů doma s jedním dítětem tři roky, což znamená velký zásah do jejich profesního i osobního života“ (Jonášová, 2012, s. 5). Ve všech zemích Evropské unie je zaveden institut rodičovské dovolené, její délka se ale výrazně liší. Pro srovnání je zde uvedena tabulka č. s vybranými zeměmi EU, které jsou seřazeny od nejkratší doby rodičovské dovolené až po nejdéle. Délky rodičovských dovolených jsou uváděny ve dnech, měsících či letech, záleží na daném státu. Nejkratší 3 měsíční rodičovskou dovolenou mají, kromě Nizozemska, například i v Belgii, Irsku a Maltě. Stejně jako Velká Británie poskytuje 13ti týdenní rodičovskou dovolenou i Kypr, naopak Řecko je jako jediný stát s 3,5 měsíci dovolené. Druhá nejdéle poskytovaná rodičovská dovolená je v délce 3 let. Tuto dobu mají níže uvedené země: Španělsko a dále Estonsko, Francie, Litva, Maďarsko, Polsko a Slovensko.

**Tabulka 1: Délka rodičovské dovolené ve vybraných zemích EU v porovnání s ČR**

Země	Délka RD
Nizozemsko	3 měsíce
Velká Británie	13 týdnů
Řecko	3,5 měsíce
Bulharsko	6 měsíců
Finsko	158 pracovních dní
Itálie	10 měsíců
Německo	12 měsíců
Dánsko	52 týdnů
Rakousko	24 měsíců
Španělsko	3 roky
<b>Česká republika</b>	<b>4 roky</b>

Zdroj: Gola, 2009.

Lze vidět, že pro některé evropské země je typické oddělit matku od dítěte velmi brzy. Ve většině vyspělejších evropských zemích se matky vrací do pracovního procesu již

v prvním roce života dítěte. Je stále častěji diskutováno, zda je skutečně projevem „vyspělosti“ to, že je často ještě kojící matka „osvobozena“ od rodiny tím, že může nastoupit do zaměstnání (Šulová, 2011).

Novela zákoníku práce, která vzešla v účinnost 1. ledna 2012, přinesla pozitivní změnu. Je zde uvedeno, že zaměstnavatel nemůže dát výpověď ženě těhotné či na mateřské dovolené nebo muži na rodičovské dovolené. Zaměstnavatel může dát výpověď výše uvedeným pouze z důvodu, že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje či ruší (Dudová, 2012).

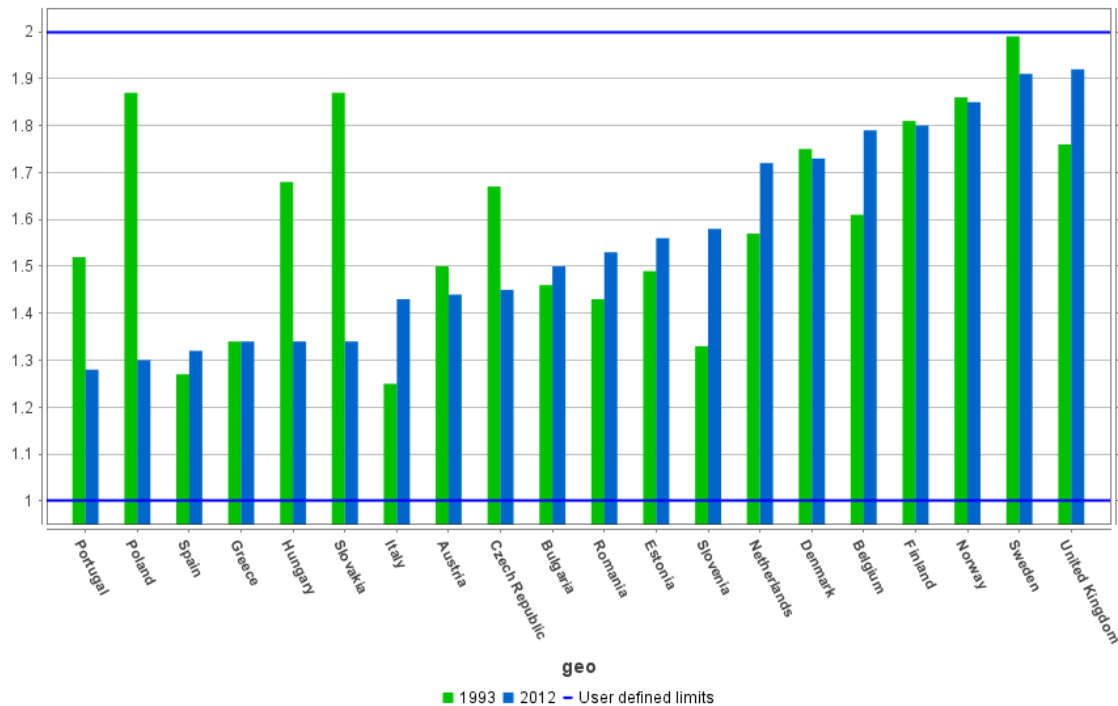
### **3.2 Rodinná politika**

Rodinná politika, někdy nazývaná prorodinnou politikou, v sobě obsahuje soubory opatření, programů a politik, které se soustřeďují na podporu a rozvoj rodin a partnerství. Rodinná politika neslouží pouze matkám, rodičům a mladým rodinám, ale i seniorům. Tato práce se věnuje prorodinné politice rodin, tj. matka, otec a jejich děti. Péče a výchova dětí není pouhou soukromou záležitostí rodičů, ale měla by být důležitým prvkem pro prosperitu společnosti. Stát zde funguje jako hlavní aktér rodinné politiky, který zároveň utváří její rámec. Podpora státu rodinám je brána jako investice do budoucího rozvoje celé společnosti. Stát by měl fungovat jako nástroj podpory, nikdy by neměl za rodinu přebírat její funkce. Pro stát má smysl pouze fungující rodina, která plní všechny své funkce (Sokačová, 2010)

Nástroje rodinné politiky mohou být finanční, materiální či legislativní, které působí na budoucí rodiče tím, že ovlivňují jejich rozhodnutí, zda mít, či nemít děti. Rodinná politika by měla utvářet takové prostředí, ve kterém mohou mít rodiče děti, kolik chtějí a v době, kterou si sami zvolí, aniž by se obávali o svou finanční situaci. *„Cílem rodinné politiky zúžené na oblast rodičovství by mělo být vytváření takového prostředí, které je přátelské rodinám a umožňuje lidem svobodně se rozhodovat o tom, zda mít či nemít děti a kolik.“* (Jachanová Doležalová, 2010, s. 7). Tento cíl, který je součástí politiky Evropské Unie, vychází z obavy z nízké úrovně plodnosti, která by nezajistila demografickou obnovu. V grafu č. 1 Souhrnná míra plodnosti vybraných států EU lze vidět míru plodnosti z roku 1993 s porovnáním z roku 2012.

**Graf 1: Souhrnná míra plodnosti vybraných států EU**

**Total fertility rate**  
Number of children per woman



Zdroj: Eurostat, 2014.

Evropská komise vydala v roce 2010 strategii Evropské Unie do roku 2020 s názvem Evropa 2020, ve které navrhuje 5 měřitelných cílů EU na toto období. Cíle se týkají oblastí zaměstnanosti, výzkumu a inovace, změny klimatu a energie, vzdělávání a boje proti chudobě. V rámci cíle zaměstnanosti chce dosáhnout zvýšení míry zaměstnanosti u osob ve věku 20-64 let ze současných 69 % na nejméně 75 % prostřednictvím aktivnějšího zapojení žen, starších pracovníků a větší integrace migrujících pracovních sil (European Commission, 2012).

### **3.2.1 EQUAL a gender mainstreaming**

V rámci politiky Evropské Unie vznikl program Iniciativa Společenství EQUAL, který byl implementován v prostředí České republiky ve dvou kolech. První kolo začalo být realizováno od roku 2001, tehdy ještě v rámci programu předvstupní pomoci Phare. Do druhého kola se Česká republika zapojila od roku 2004 na základě programu Iniciativa Společenství EQUAL 2004-2008, který je zasazen do rámce Evropské strategie

zaměstnanosti<sup>3</sup>, a který má pod sebou celkem 4 pilíře. IV. pilíř ESZ Rovné příležitosti mužů a žen se soustřeďují na sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen na trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce, podpůrných služeb a dále na snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce. Společenství EQUAL 2004-2008 bylo spolufinancováno z prostředků Evropského sociálního fondu ze 75 % (Equalcr, 2008).

Hlavním cílem iniciativy bylo rozvojové partnerství a podpora boje proti všem typům diskriminace a nerovností na trhu práce pomocí různých nástrojů bez rozdílu pohlaví. Gender mainstreaming se snaží řešit nerovnosti mezi pohlavími, které mohou, a také tak činí, diskriminovat jedno z pohlaví. Právě partnerství je jeden z důležitých principů iniciativy. Cíle a nástroje rozvojových partnerství jsou (Evropská komise, 2004):

- identifikovat příčiny problémů diskriminace a hledat jejich inovativní způsoby řešení
- monitorovat a vyhodnocovat testovaná řešení a podávat informace o těchto řešeních
- spolupracovat s institucemi, které působí v problémové oblasti, na které se partnerství zaměřuje
- aktivně zapojovat všechny zainteresované strany do plánování, rozhodování a vzdělávání
- aktivně zapojit zástupce skupin znevýhodněných na trhu práce do procesu rozhodování
- pracovat otevřeným a transparentním způsobem.

Gender mainstreaming je od roku 1997 závazným principem pro všechny země Evropské Unie. Jeho koncept se poprvé objevil po Třetí světové konferenci o ženách, vedenou pod záštitou OSN v roce 1985 v Nairobi. Vznikl na základě diskuse o postavení žen a o jejich úloze v rozvoji v rámci OSN (Musilová, 1999). Ještě před tím se v 70. letech opět ozvaly hlasy, které volaly po rovném zacházení se ženami na trhu práce. Začaly se tedy dodržovat závazky přijaté vládami tehdejšího Evropského hospodářského společenství o rovnosti žen a mužů, tzv. směrnice Rady 75/117/EEC. Směrnice měla zajistit rovné odměňování za stejnou práci. Nakonec byla ale pozměněna na rovné odměňování za stejnou hodnotu práce. V praxi je těžké srovnávat určité hodnoty práce, což si uvědomovali

---

<sup>3</sup> Byla vyhlášena na summitu v Lucemburku v roce 1997. Každý rok jsou stanoveny konkrétní plány ESZ, aby bylo dosaženo tří základních cílů ESZ – plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce, soudržnost a sociální začlenění.

i členové tehdejšího EHS. I přesto, že se jednalo o směrnici a nikoli o nařízení, uvažovali, jak dosáhnout požadovaných výsledků. Byla schválena další směrnice o rovném odměňování, „Equal Pay“, jako dodatek k předchozí směrnici. V 80. letech se začal rodit program Rovných příležitostí, jehož konečným výsledkem byl gender mainstreaming (Röder, 2007).

Cílem této strategie je rovné postavení mužů a žen ve všech aspektech společnosti, které se zároveň podílí na jejím trvalém růstu a demokracii. Je to dlouhodobý proces. Trh práce v některých oblastech stále upřednostňuje muže před ženami a tím posiluje tradiční rozdělení rolí mužů a žen v domácnosti, i přesto, že tyto role se stále více přibližují a stávají prostupnými. Gender mainstreaming se snaží o odkrytí příčin nerovností na trhu práce mezi muži a ženami, zpochybňuje tradiční politické přístupy a zavedené přidělování zdrojů. Zároveň uznává potřebu iniciativ zaměřených na ženy, ale nepřikládá jim důležitost ve smyslu zavádění radikálních změn ve společnosti. Ženy tvoří větší část nezaměstnaných, mívají nižší ohodnocení než muži a častěji pečují o druhé.

Podle příručky Iniciativa EQUAL zaměřené na gender mainstreaming, kterou vydala Evropská komise, je hlavní příčina problému nerovností mezi muži a ženami ve společenském uspořádání, institucích, hodnotách a názorech, které nerovnováhu mezi pohlavími více prohlubují. Důležitým aspektem, který bere gender mainstreaming, je princip uznávání odlišností, ať už kulturních, náboženských, politických či mezi pohlavími. Gender mainstreaming není zaměřen výhradně na ženy, ale na obě pohlaví a snaží se stírat nerovnosti, jež mohou diskriminovat jedno z pohlaví. Koncept gender mainstreaming existuje dodnes, jeho smyslem je při jakémkoli obecném rozhodování aktivně zvažovat účinky dopadu na budoucí postavení obou dvou pohlaví, jak mužů, tak žen ve všech oblastech jejich života (European Commission, 2004). Princip mainstreamingu předpokládá, že se genderová rovnost stane součástí všech politik a implikuje širší a všestrannější definici genderové rovnosti. Princip bere v úvahu různorodost mužů a žen. Dále pomáhá vyvést problematiku rovných příležitostí ze společenské izolace (Musilová, 1999).

### **3.2.2 Transformační procesy v české společnosti**

Historické události v minulém století na území českého státu výrazně zasáhly do života a vývoje české společnosti, což se samozřejmě dotklo i rodiny jako takové. Rodina je vždy odrazem širšího sociálního rámce, tedy společnosti. Vývoj procesů ve společnosti byl zachycen pomocí psychodiagnostické baterie DIAROS, data pro tuto baterii byla získávána za období z let 1975-87, 1990-94 a 1995-2007. „*Mezníky spojené s roky 1938, 1945, 1948,*

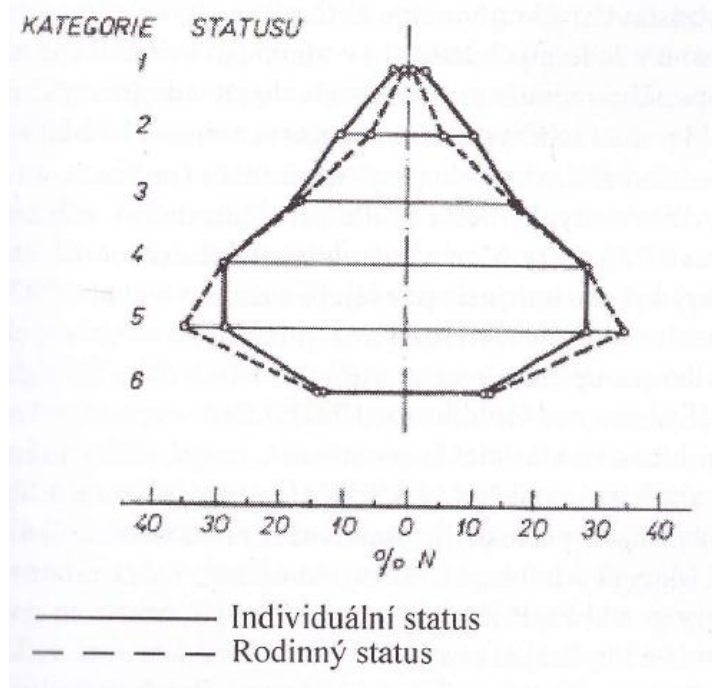


*1968, či 1989 svou povahou a dalšími důsledky znamenaly pro rozsáhlé soubory lidí výraznou ztrátu životních jistot a perspektiv, destrukci všeho toho, na čem stavěli a v čem spatřovali smysl svého života, pro jiné skupiny lidí naplnění tužeb, výsledek úsilí či snah o změnu životních podmínek a možnost využít novou, dosud jim chybějící příležitost k seberealizaci, pro nastupující generaci pak danost, existující realitu pro utváření a rozvíjení svých životních perspektiv“ (Rymeš, 2011, s. 173).*

Období socialismu znamenalo nejen pro českou společnost silné přehodnocení vztahu mezi sférou soukromou a veřejnou. Znárodnování, vstup žen do sféry placené práce, zákaz svobody slova, cenzury, likvidace občanské společnosti zdůraznily sílu a důležitost sféry soukromé. Veřejná sféra, která byla dříve především mužskou doménou, se začala stávat nezajímavou a „nebezpečnou“ a právě ze soukromé sféry, kde dominovaly ženy, se stalo hlavní útočiště před okolím a místem, kde lidé mohli vyjádřit skutečné pocity a názory (Vodochodcký, 2007, In Maříková, 2012). V 50. letech přišla silná vlna feminismu a ženy začaly být emancipované a pracující. Cílem bylo osvobodit je od domácích povinností a od péče a výchovy dětí a plně je zapojit do pracovní sféry. Funkce, ze kterých měly být ženy osvobozeny, měly začít zastupovat společnost s obrazem kolektivní (nerodinné) péče v podobě jeslí, mateřských škol a družin. Ženy v době socialismu sice vstoupily na pracovní trh, ale vykonávaly podřadnější povolání. V případě, že byly zaměstnané v jejich odpovídající profesi, jako například v administrativě, školství, zdravotnictví, docházelo k postupné nivelizaci platu (Maříková, 2012). „Ženy nebyly považované za plnohodnotnou pracovní sílu v porovnání s muži z důvodu mateřských a rodinných povinností a v počátečních fázích nového režimu také z důvodu jejich nízké kvalifikace a úrovně vzdělání (Čermáková 2000; Křížková, Vohlídková 2009, In Maříková, 2012, s. 21). Toto potvrzuje i Machonin (2005) v knize Česká společnost a sociologické poznání, kde zmiňuje knihu „Československá společnost“, která byla vydána v roce 1969 a reflektovala první sociologická a sociologicko-statistická šetření státního socialismu. Sám Machonin byl vedoucím tohoto výzkumného šetření československé společnosti. Těchto šetření se celkem zúčastnilo 13 000 dospělých mužů, coby osob stojících v čele domácností. Ženy se výzkumu zúčastnily pouze nepřímo a to otázkami, které zjišťovaly klíčové údaje o manželkách, družkách a dětech včetně dcer. Výsledky výzkumu potvrdily, že porovnání postavení mužů a žen se zřetelně liší. Na základě výsledků šetření však nebyla zjištěna přílišná odlišnost mezi indexem souhrnného sociálního statutu a statutu individuálního („mužských hlav rodin“). Obraz vertikální sociální diference obyvatelstva nebyla téměř zkreslená, díky relativní blízkosti obou charakteristik,

kteří lze vidět v grafu č. 2 Rozložení sociálního statutu ekonomicky aktivních a statutu rodin v kategorizaci na 6 stupňů v Československu 1967 v % (Machonin, 2005). Otázka, která sociologii rozděluje na dva tábory, zní: Lze určit postavení rodiny na základě zaměstnání pouze jednoho z partnerů nebo obou?

**Graf 2: Rozložení sociálního statutu ekonomicky aktivních a statutu rodin v kategorizaci na 6 stupňů v Československu 1967 (%)**



Zdroj: Machonin, 2005.

Tématem diskuze mezi sociology je, zda v případě „dvou třídních“ rodin, kde partneři spadají do dvou různých tříd, přebírá péči o rodinu partner s nižším postavením či nikoli a zároveň, zda brát ohled na to, když má vyšší postavení žena. Výsledky všech empirických šetření jsou v zásadě vždy velmi podobné, jedná se tedy spíše o pohled na věc. Skandinávské socioložky Leifsrud a Woodward, na základě těchto diskusí provedly ve Stockholmu kvalitativní výzkum se 30 rodinami, kde vždy jeden z partnerů zastával dělnické zaměstnání. „Na jeho základě pak dospěli k závěru, že fakt, zda dělnické povolání zastává žena nebo muž, ovlivňuje konkrétní obsah rolí mužů a žen v rodinném životě, dělbu práce v rodině, postoje k výchově dětí, politice a světu a liší se od charakteristik třídně homogenních dělnických rodin, které byly zjištěny jinými výzkumy“ (Maříková, 2000, s.21).

Počátkem hlubokých společenských přeměn, které se dotkly všech oblastí života, se staly bezpochyby události roku 1989. Po listopadu 1989 došlo k rychlé přeměně

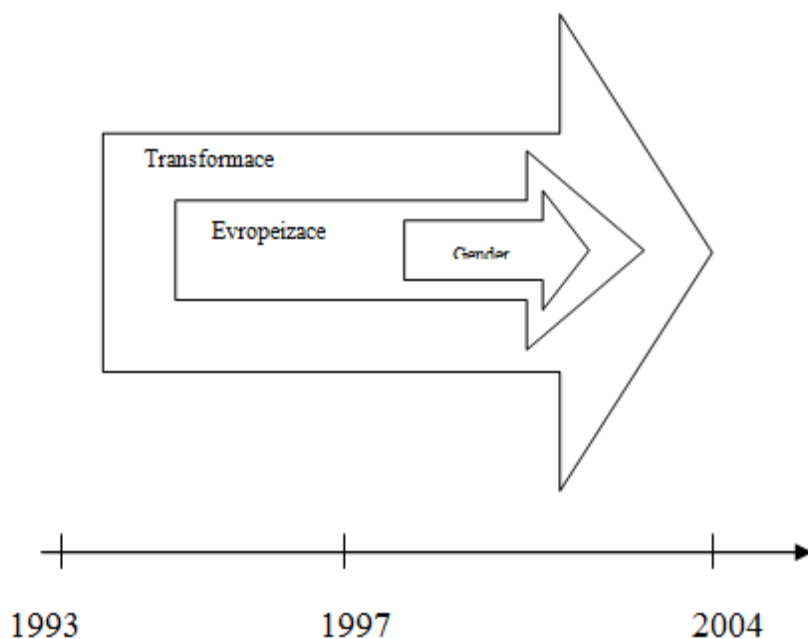
politického systému tehdejšího Československa na demokratický stát. Politické změny, které začaly probíhat s určitým zpožděním v první polovině 90. let, se promítly do všech oblastí života a zásadně změnily společenské vztahy a sociální strukturu české společnosti. Politická transformace, jejímž výsledkem byl přechod od socialismu ke kapitalismu, šel ruku v ruce s přechodem plánovaného hospodářství k tržní ekonomice. Tržní ekonomika zvedla ceny zboží a služeb a zvýšily se náklady na založení a fungování rodiny. To vše mělo za následek změnu v sociální stratifikaci obyvatelstva a diferenciaci na ose bohatství-chudoba. Vznikla tak nová vertikální sociální diferenciacie společnosti spolu s vrstvou střední třídy. Zrodil se soukromý sektor, ve kterém se začaly vytvářet skupiny podnikatelů s kapitálem středního i většího rozsahu. Stále více se začal uplatňovat trend individualismu. *„Dřívější sociální jistoty se zaručující skromnou životní úroveň stejnou pro naprostou většinu obyvatelstva, se u některých sociálních skupin změnila na nejistotu. Řada lidí čelí dříve nepoznanému fenoménu nezaměstnanosti“* (Rychtaříková, 2010, s. 38). Úspěšnost ekonomických reforem v českém prostředí předpokládá dva příjmy z rodiny. Vzhledem k neustále stoupajícím životním nákladům a inflaci je potřeba, aby ve velké většině rodin vydělával otec i matka.

Proces přeměn neprobíhal jen v rámci daného státu, ale týkal se a stále se týká širší oblasti, a to celé Evropy. Přechod k demokracii a tržnímu hospodářství šel ruku v ruce s transformací, evropeizací<sup>4</sup> a směřováním k rovnosti žen a mužů v rámci celé Evropské Unie. Aby se Česká republika mohla stát členem Evropské Unie, musela podniknout určité kroky a přistoupit na určité podmínky. Tyto tři procesy vyjadřuje obrázek č. 1 Transformace, evropeizace a rovnost mužů a žen.

---

<sup>4</sup> Dle Claudia M. Radaelliho je to proces utváření, rozšiřování a institucionalizace formálních a neformálních pravidel, procedur, paradigmat politiky, stylů způsobů „jak dělat věci“ a sdílených hodnot, které jsou nejprve definovány a konsolidovány v rámci utváření rozhodnutí EU a poté inkorporovány do logiky domácího diskurzu, identit, politických struktur a veřejných politik (Hloušek, 2002).

Obrázek 1: Transformace, evropeizace, gender



Zdroj: Röder, 2007.

Transformace přímo ovlivňuje evropeizaci, jejímž nepřímým produktem je dodržování rovnosti žen a mužů, na kterou musely přistoupit kandidátské země. Nezávisle proměnná X představuje vztah mezi politikou rovných příležitostí Evropské Unie a národními politikami rovných příležitostí států, které žádaly o vstup do EU. Závisle proměnná Y jsou projekty za dodržování rovných příležitostí mužů a žen, které aplikovaly státy v předvstupním procesu. Proměnná Y je indikátorem evropeizace (Röder, 2007).

### 3.2.1 Modely rodinné politiky v Evropě

Rodinná politika je politikou průřezovou, která zasahuje do mnoha veřejných oblastí života. Zároveň musí respektovat autonomii a schopnost rodin se samostatně rozhodovat. Obecným cílem rodinné politiky je ve společnosti vytvořit prostředí přátelské pro rodinu a to jak legislativní, tak nelegislativní cestou. Rodinná politika by měla posilovat sociální a ekonomickou soběstačnost, soudržnost rodin, mezigenerační solidaritu, posilovat vědomí rodinných hodnot a podporovat a vytvářet vhodné socioekonomické podmínky pro fungování rodin v oblasti finančního zajištění, slučitelnosti práce a rodiny. Je důležité

si uvědomit, že je rodinná politika vždy součástí určité společenského celku a aby byla úspěšně aplikována, je třeba do ní zapojit všechny orgány a instituce, které jsou následující:

- orgány státní správy na ústřední, regionální i místní úrovni
- orgány samosprávy na regionální a místní úrovni
- občanský sektor (nestátní neziskové organizace, odbory apod.)
- komerční sektor (zaměstnavatelé, poskytovatelé komerčních služeb)
- odborníci
- vzdělávací instituce
- média
- široká občanská veřejnost (především rodina a její členové) (MPSV, 2008).

V Evropě se setkáme s různými typy rodinné politiky. Podle autora Esping-Andersena, který se zabýval komparativními výzkumy politických systémů v posledních dvou desetiletí, existují tři klasické evropské modely, které se v praxi vzájemně prolínají. Esping-Andersen definoval konzervativní, socio-demokratický a liberální model na základě vztahu mezi státem, trhem a rodinou. Nejdůležitějším hodnotícím kritériem bylo, do jaké míry stát snižuje závislost občana na trhu práce. Tedy to, zda občané daného státu budou zabezpečeni v případě, že se nebudou aktivně podílet na pracovním trhu. V následující tabulce č. 2 Základní rozdělení sociální politiky podle Esping-Andersena můžeme vidět, jaké role hrají rodiny, trh a stát v daném modelu a jejich základní znaky.

**Tabulka 2: Základní rozdělení sociální politiky podle Esping-Andersena**

	<b>Liberální</b>	<b>Sociálně demokratický</b>	<b>Konzervativní</b>
<b>Role</b>			
Rodiny	okrajová	okrajová	centrální
Trhu	centrální	okrajová	okrajová
Státu	okrajová	centrální	střední/podpůrná
<b>Charakteristiky sociálního státu</b>			
převládající model solidarity	individuální	universální	korporativismus, etatistický
kritérium k obdržení dávek	potřeba	občanství	status
hlavní zdroj solidarity	trh	stát	rodina
stupeň dekomodifikace	nejnižší	nejvyšší	vysoký (pro živitele rodiny)
<b>Typický představitel</b>	USA	Švédsko	Německo

Zdroj: Mitchell, 2010.

V konzervativním modelu je rodina a manželství silně podporováno, protože je to prostředí nejvhodnější pro výchovu, socializaci a růst dětí. Z finančního hlediska je rodina silně podporována ze strany státu. Naopak trh má pouze okrajovou roli. Typickými státy, které mají konzervativní model sociální politiky, jsou Německo, Polsko, Rakousko (Belling, 2010).

Socio-demokratický model poskytuje sociální podporu a zabezpečení středním vrstvám a prosazuje jejich rovnost. Finanční podpora je nižší než u konzervativního modelu a jsou vysoce podporovány služby. Typickými státy, ve kterých tento model funguje, jsou skandinávské státy (Belling, 2010). Role rodiny v sociální politice je okrajová stejně tak, jako role trhu. Jako nejdůležitější je brána role státu (Mitchell, 2010).

Liberální model rodinné politiky vidí rodinu jako soukromou sféru bez nutnosti jakéhokoli zasahování státu. Podporuje individualismus. V sociálním systému nejsou rodiny nijak silně podporovány z finančního hlediska, příkladem typické země, která má liberální model, je Velká Británie nebo USA. Liberální model rozděluje obyvatelstvo na část opírající se o pojištění a menšinu závislou na státní podpoře. Z toho vyplývají i důležitosti rolí, kdy jako centrální je podle Esping-Andersena role trhu. Rodina i stát mají role okrajové (Mitchell, 2010).

### **3.2.2 Rodina a rodinná politika a její vývoj v české společnosti**

Rodina je považována za základní jednotku společnosti zachovávající reprodukci společnosti a kontinuitu kulturního vývoje. Rodina je jakýmsi obrazem společnosti, která vždy fungovala jako první socializační a výchovný činitel a základní ekonomická jednotka. Můžeme ji definovat z několika různých pohledů – sociologického, psychologického či demografického.

Podobně jako se vyvíjela společnost, vyvíjela se i rodina. Od tradiční, patriarchální rodiny, která byla tvořena z více generací, důležitost zde hrála hierarchie rolí a křesťanské hodnoty a normy; přes rodinu moderní, která přichází s procesy industrializace a demokratizace společnosti. Rodina jako taková byla okleštěna na rodiče a děti, tj. nukleární rodina, která byla oddělena a finančně nezávislá od ostatních příbuzných. Současně začaly ženy vstupovat na trh práce a role mužů a žen se začaly více přibližovat. Po rodinu postmoderní, kde „my“ vystřídalo „já“ a rodina podporuje individualitu jejích členů. Je běžné soužití a výchova dětí mimo manželství, jsou obvyklé rodiny se dvěma živiteli, kde role rodičů jsou vzájemně prostupné, tzv. dvoukariérová manželství, setkáváme se s rodinami

s jedním rodičem a se soužitím nesezdaných párů. Postupem času a s vývojem rodiny dochází k přenosu funkcí rodiny na veřejné instituce a v rodině samotné dochází k odosobnění vztahů. „...pro rodinu je svazek krve definující vlastností. Rodičovství ustavuje rodinu...V tradiční společnosti rodičovství bylo tou nejpřirozenější věcí na světě, soudobá sociologie rodiny stojí před vysvětlením jeho nesamozřejmosti: mateřství změnilo se pro většinu žen z fatálního údělu v akt vědomé volby. Rodičovství tím mnoho získalo, ale řada jistot se z něho zároveň ztrácí. Postavení rodičů při socializaci dítěte je zatlačováno do pozadí mocným vlivem vrstevnické skupiny, jejíž hodnoty jsou stále více určovány vlivem hromadných sdělovacích prostředků; autonomie rodičů je omezována všude pronikajícími veřejnými institucemi a pro teorii socializace se stává nesamozřejmou i socializace k mužské a ženské sociální roli“ (Možný, 1999,2002, s. 17).

Současnou českou rodinu lze charakterizovat různými znaky, jak uvádí Šulová (2011) v kapitole Současná česká rodina. Ve vztahu vystupují lidé se silnou individualitou, ve které se skrývá i prostor pro změnu na základě vlastní svobodné vůle, čímž se oproti tradiční a moderní rodině mění očekávání trvalosti vztahu. S tím souvisí i již zmíněné různé možnosti společného soužití partnerů, tzv. žití na hromádce, soužití na zkoušku, či na psí knížku. Se soužitím partnerů v nesezdaném svazku je spojen i odklad uzavření prvního manželství do vyššího věku, přibližně 30 let. „Ve věku 25 let v manželství v roce 1991 žilo 60 % mužů a 79 % žen, v roce 2001 bylo v tomto věku ženatých pouze 26 % mužů a vdaných pouze 47 % žen“ (Šulová, 2011, s. 107). Další znak opět vychází z předcházejících. Na základě odkládání manželství dochází i k odsouvání rodičovství na pozdější období. To může mít za následek neochotu opustit slibně se vyvíjející kariéru či možné zdravotní komplikace při snaze otěhotnět, spojené s vyšším věkem či z jiných důvodů, čímž následně dochází k poklesu porodnosti v České republice.

Podle statistických údajů je zde také vysoké procento rozvodovosti, s čímž souvisí další znak-nízká stabilita rodiny. Tento společenský jev se promítá i do složení rodin a domácností, kdy se následkem rozvodu zvyšují počty neúplných rodin. Individualismus je vše, co výše uvedené znaky spojuje. V současné společnosti je podporován individualismus a zdůrazňována seberealizace jedince a jeho práv, jsou kladeny vysoké nároky na vzdělání a kariéru jak mužů, tak žen, vznikají dvoukariérové rodiny a postupně se začínají stírat mužské a ženské role (Šulová, 2011). I přes stírání těchto rolí bývá stále zodpovědnost za chod domácnosti stereotypně přisuzována ženě a za finanční odpovědnost naopak muži. Česká žena tak v domácnosti vykonává většinu prací a další členové její domácnosti jí sice

pomáhají, ale obvykle jen podle svých možností. Přičemž mnoho typicky mužských prací mizí, nebo je poskytováno v sektoru služeb, ženě většina jejích povinností zůstala a muži na možnost převzít místo ženy některé domácí práce nereflktují. Samy ženy se ale nechtějí zříci zodpovědnosti za chod domácnosti, pouze chtějí větší angažovanost ze strany mužů. Velice pomalu dochází ke změnám těchto stereotypních rolí, které se nejvíce projevují v rodinné a pracovní sféře (Křížková, 2002). Rodina je považována za důležitou, ale už nefiguruje jako jediný životní cíl. Změnil se hodnotový žebříček lidí, což se projevilo i v přístupu k životním rozhodnutím. Mladí lidé přebírají více odpovědnosti za sebe samotné a jsou více zodpovědní při rozhodování, zda založit vlastní rodinu. Posouvá se věk, kdy mladí lidé zakládají rodiny a zároveň roste i počet párů, kteří mají problémy s přirozenou reprodukcí (Šulová, 2011).

Kraus (2013) v odborném časopise Kontakt ve své studii Rodina v procesech transformace společnosti analyzuje vliv transformačních procesů na českou společnost a pojednává o vývoji a proměnách rodiny od 2. poloviny 20. století až do dnešní doby. Kraus uvádí, že ve 40. letech 20. století se v Evropě a tedy i na území České republiky začal objevovat nový model rodiny, který byl inspirován ve Švédsku. „*Objevují se dva základní trendy. Zvyšují se výrazně počty sňatků a věk mladých lidí vstupujících do manželství se zřetelně snižuje. Nejsou zde výraznější rozdíly mezi městem a venkovem*“ (Kraus, 2013). Manželství je chápáno jako posvátné a zároveň je důležitým prvkem revitalizace společnosti. Dochází k sekularizaci a urbanizaci české společnosti a jejímu celkovému uvolnění. Zvyšuje se ekonomická aktivita žen a narůstá požadavek na státem zabezpečenou, kvalifikovanou péči o děti předškolního věku.

V polovině 60. let se do evropské společnosti stále více dostávají pesimistické vize do budoucnosti, což se projevuje i v oblasti rodiny, především v poklesu porodnosti. V tehdejší Československu je zavedena prorodinná politika spočívající ve finančních pobídkách mladých rodin s více dětmi, proto se zde pokles porodnosti neprojevuje. Naopak je rodina brána jako jedna z mála oblastí života, kde se mohou lidé seberealizovat. Cílem politiky byla stimulace porodnosti, populační růst a zpomalení procesu stárnutí (Kocourková, 2010). V západní Evropě začínají od 70. let probíhat procesy–snižování porodnosti a sňatečnosti a naopak zvyšování rozvodovosti a počtu lidí žijících jako tzv. „singles“ (lidé žijící sami bez partnera), zvyšuje se počet nesezdaných soužití a je kladen důraz na individualismus. Tyto procesy se do české společnosti dostávají až po roce 1989, kdy se i pro-rodinná politika ubírá do pozadí zájmu a dochází k propadu intenzity plodnosti,



kteřá posléze opět vyvolala obavy z důsledku demografického vývoje pro další rozvoj státu (Kraus, 2013).

V polovině 90. let se silně omezila podpora rodin, která byla nově zaměřena na sociálně slabé rodiny, což vedlo ke zhoršení podmínek rodin především ze střední vrstvy. Česká republika měla v té době problémy i s účinnou bytovou politikou. Neúčinně nastavená rodinná i bytová politika se promítla do populačního vývoje. Nová účinnější opatření začala probíhat na konci 90. let. Podmínky rodičovství začaly být postupně zlepšovány a tehdejší vláda deklarovala potřebu pro vytvoření koncepce účinné rodinné politiky, která byla schválena v roce 2005 (Kocourková, 2010).

V současnosti je prioritou rodinné politiky ve všech evropských zemích zakomponovat do ní genderovou rovnost a kombinaci pracovního a rodinného života pracujících rodičů. Na evropské úrovni dochází k poznání, že výše uvedené demografické změny (nízká porodnost a stárnutí obyvatelstva) je třeba zmírňovat politikami vytvářených na strategii rovnosti ve všech rodinných funkcích, nejen reprodukční. *„Pro to, aby si pečující rodiče, ženy i muži, mohli rovnocenně zvolit míru svého zapojení do placené a neplacené práce i péče, je nutný mix politik, týkajících se času (pracovní doby, času na práci, času na péči), peněz (pro nákup péče a na podporu těch, co osobně pečují) a služeb (pro děti, pro staré a nemocné)“* (Křížková, 2012, s. 23). Účinná rodinná politika by měla odstraňovat bariéry, které brání lidem v rozhodnutí mít děti a vytvářet kvalitní infrastrukturu pro děti, rodiče a seniory. Neměla by se zaměřovat pouze na ekonomicky slabé skupiny. Je důležité, aby rodinná politika věnovala pozornost všem fázím životního cyklu a všem formám rodinného soužití. Aktéry rodinné politiky jsou především stát a na regionální úrovni obce a kraje, které mají v této oblasti řadu kompetencí a rozhodují o financování aktivit na podporu rodinné politiky (Sokačová, 2012).

Všeobecně jsou proměny rodiny determinovány rychle se zvyšujícím životním tempem, zvyšujícími se nároky na profesní kariéru a rychlým vývojem komunikačních technologií, celkovou medializací našich životů, změnami v hodnotovém žebříčku společnosti. S těmito fakty souvisí transformační procesy v české společnosti, které zde proběhly za posledních 50 let (Kraus, 2013).

### **3.3 Situace na trhu práce v České republice**

Práce bývá považována v žebříčku životních hodnot mužů i žen za druhou nejvýznamnější, jelikož dává určitou finanční nezávislost. Je prostředkem finančního zajištění

rodiny a domácnosti. Trh práce je v tržní ekonomice obecně charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou. Tržní nabídka práce je nabídkou práce všech lidí v dané ekonomice a tržní poptávku po práci tvoří poptávky všech firem. Trh práce by měl směřovat ke své rovnováze, tedy k rovnovážnému bodu, kde se setkává nabídka s poptávkou, což je ideální stav při rovnovážné mzdě. Na trhu práce může vznikat přebytek (nezaměstnanost) nebo naopak nedostatek. Výši reálné mzdy určuje trh práce průsečíkem nabídky a poptávky (Holman, 2002). Ne vždy tržní mechanismu v české ekonomice fungoval. V dobách socialismu byla ekonomika řízena centrálně a trh práce v podstatě neexistoval a nezaměstnanost byla uměle udržována na nulové úrovni. Pracovní místa byla uměle vytvářena a udržována.

### **3.3.1 Ženy na trhu práce v době socialismu**

Podle Československé ústavy přijaté v roce 1950 si byli muži a ženy na trhu práce rovni. Do roku 1989 však nebyla rovnost žen a mužů tématem veřejné politiky. Socialismus obecně popíral jakékoli rozdíly včetně těch pohlavních. Třídní rozdíly byly jediné možné v této době. Ve všech komunistických zemích se předpokládalo, že pokud byly ženy zaměstnány, měly stejné podmínky a byly stejně ohodnoceny jako muži, a proto nebylo nutné zavádět do veřejné politiky princip rovných příležitostí. Nicméně rovné zastoupení žen nebylo na úrovni vlády. Ženy byly v parlamentu, dle daných kvót, zastoupeny z 30 %, což na druhou stranu vzhledem k době není málo.

Před rokem 1989 neexistovala žádná nevládní organizace, která by zajišťovala rovné příležitosti mužů a žen. Jedinou ženskou organizací byla Československá ženská Unie, která měla formálně kontrolovat dodržování právních předpisů týkajících se žen a rodiny. Ta také spadala, tak jako všechny ostatní organizace té doby, přímo pod kontrolu Komunistické strany (Röder, 2007).

Podobně jako se vyvíjela politická a sociální transformace v České republice, vyvíjel se i trh práce. V 50. letech se ženy staly důležitými zdrojem pracovní síly a součástí industriální expanze v pětileté plánované ekonomice. Ženy v produktivním věku byly pro vládu levnou pracovní silou a podílely se tak na více než polovině růstu produktivity na trhu práce. Ženy navíc vykonávaly spíše nekvalifikovanou práci, práci ve výrobním sektoru a lehkém průmyslu. Kvalifikované ženy pracovaly především ve školství a zdravotnictví. Tomu odpovídala i mzda, kdy rozdíl mezi průměrnou mzdou ženy a muže byl téměř o 45 % nižší. V roce 1970 tvořily ženy více než 44,6 % pracovní síly. I přes plné

pracovní nasazení musely ženy zastávat své dvě role—pracující žena na plný úvazek a žena starající se o domácnost a rodinu-na 100 % (Kozera, 1997).

Model jediného příjmu do rodiny, který zpravidla zajišťoval muž, byl transformován na model dvoupříjmový. Podle některých autorů nedošlo k výrazné změně ve stereotypu muže-živitele, ten byl nahrazen stereotypem hlavního živitele. Jiní autoři naopak tvrdí, že statut muže živitele byl v rodinách oslaben, právě díky masovému vstupu žen na pracovní trh a v důsledku znárodnování, kdy muži přišli o majetek a možnost svobodně podnikat a realizovat se, což byl jeden z jejich zdrojů dominance. Socialistický stát nedokázal po celou dobu zajistit služby pro domácnost a péči o děti v takové míře a kvalitě, aby se ženám mohly uvolnit ruce v domácí sféře. V tzv. ekonomice nedostatku chybělo především zboží a služby v rámci rodinné domácnosti (Maříková, 2012). Podle Křížkové (2002) stále zůstává důležitým znakem českých domácností potřeba dvou příjmů v úplných rodinách, aby si udržely dobrou/standardní životní úroveň. Příjem ženy, který je obvykle nižší, bývá pro udržení úrovně domácnosti rozhodující (Křížková, 2002).

Tyto faktory vedly přirozeně k poklesu porodnosti a tak se vláda rozhodla zakročit a přišla se sociálním programem, který měl podporovat porodnost a zahrnoval prodloužení doby rodičovské dovolené, rodinné příspěvky, vybudování jeslí a mateřských škol a v neposlední řadě výhodnější bytovou politiku pro rodiny s dětmi. Aby ženy mohly plně zastávat obě dvě role, začala být vládou silně podporována výroba spotřebičů, které ženám usnadňovaly práci—pračky, sušičky, myčky. Ženy tak mohly snadněji zvládnout všechny domácí práce a genderové stereotypy byly zachovány díky socialistické propagandě. Muži tak nebyli nuceni se více zapojit do prací v domácnosti. V roce 1988 mělo tehdejší Československo nejdelší pracovní dobu ve výrobním sektoru napříč celou Evropou. Navíc v tomto sektoru pracoval největší počet žen. V potravinářském průmyslu byla průměrná týdenní pracovní doba 44,7 hodin, v kovovýrobě, kde dominovali především muži, byla týdenní pracovní doba 41,7 hodin (Kozera, 1997).

Ke změně došlo rokem 1989. V devadesátých letech se navíc ženy začaly potýkat s nezaměstnaností, v průměru bylo nezaměstnaných 39 % žen. Pro udržení určitého životního standardu nebo standardu celé rodiny se ženy orientovaly především na výdělek. Ze ženy se tak z manuální pracovnice stala pracující žena v sektoru služeb v různorodých profesích. České sociální prostředí pracující ženu tolerovalo a podporovalo ze dvou důvodů, buď z nedostatku pracovních sil (mužů) nebo z nemožnosti uživit rodinu z jednoho příjmu, popřípadě z obou dvou důvodů (Maříková, 2000).

### 3.3.2 Ženy na trhu práce dnes

V České republice je vysoké procento zaměstnaných žen v porovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie, což je možné vidět v tabulce č. 3 Míra zaměstnanosti pro vybrané skupiny obyvatel, 2001-2011 (%). Česká republika se se svými přibližně 57 % pohybuje nad průměrným procentem zaměstnanosti žen, zároveň jsou zde ženy zaměstnány kontinuálně mimo 2-4 let pauzy, kdy jsou obvykle s dítětem na rodičovské dovolené. Vzhledem k historickým souvislostem jsou na českém trhu práce už tři generace žen zaměstnaných po celý život.

Tabulka 3: Míra zaměstnanosti pro vybrané skupiny obyvatel, 2001-2011 (%)

	Male			Female			Older workers (55-64)		
	2001	2006	2011	2001	2006	2011	2001	2006	2011
EU-27	70.9	71.6	70.1	54.3	57.2	58.5	37.7	43.5	47.4
Euro area	71.8	72.5	70.3	52.4	56.6	58.2	35.0	41.6	47.1
Belgium	68.8	67.9	67.1	51.0	54.0	56.7	25.1	32.0	38.7
Bulgaria	52.7	62.8	60.9	46.8	54.6	56.2	24.0	39.6	43.9
Czech Republic	73.2	73.7	74.0	56.9	56.8	57.2	37.1	45.2	47.6
Denmark	80.2	81.2	75.9	72.0	73.4	70.4	58.0	60.7	59.5
Germany (1)	72.8	72.8	77.3	58.7	61.5	67.7	37.9	48.1	59.9
Estonia	65.0	71.0	67.7	57.4	65.3	62.8	48.5	58.5	57.2
Ireland	76.6	77.9	63.1	54.9	59.3	55.4	46.8	53.1	50.0
Greece	71.4	74.6	65.9	41.5	47.4	45.1	38.2	42.3	39.4
Spain (1)	72.5	76.1	63.2	43.1	53.2	52.0	39.2	44.1	44.5
France	69.7	68.9	68.1	56.0	58.6	59.7	31.9	38.1	41.4
Italy (1)	68.5	70.5	67.5	41.1	46.3	46.5	28.0	32.5	37.9
Cyprus	79.3	79.4	74.7	57.2	60.3	61.6	49.1	53.6	55.2
Latvia	61.9	70.4	62.9	55.7	62.4	60.8	36.9	53.3	51.1
Lithuania	58.9	66.3	60.9	56.2	61.0	60.5	38.9	49.6	50.5
Luxembourg	75.0	72.6	72.1	50.9	54.6	56.9	25.6	33.2	39.3
Hungary	62.9	63.8	61.2	49.8	51.1	50.6	23.5	33.6	35.8
Malta	76.2	73.3	73.6	32.1	33.4	41.0	29.4	29.8	31.7
Netherlands (2)	82.8	80.9	79.8	65.2	67.7	69.9	39.6	47.7	56.1
Austria (1)	76.4	76.9	77.8	60.7	63.5	66.5	28.9	35.5	41.5
Poland	59.2	60.9	66.3	47.7	48.2	53.1	27.4	28.1	36.9
Portugal (2)	77.0	73.9	68.1	61.3	62.0	60.4	50.2	50.1	47.9
Romania (1)	67.8	64.6	65.0	57.1	53.0	52.0	48.2	41.7	40.0
Slovenia	68.6	71.1	67.7	58.8	61.8	60.9	25.5	32.6	31.2
Slovakia	62.0	67.0	66.3	51.8	51.9	52.7	22.4	33.1	41.4
Finland	70.8	71.4	70.6	65.4	67.3	67.4	45.7	54.5	57.0
Sweden (1)	75.7	75.5	76.3	72.3	70.7	71.8	66.7	69.6	72.3
United Kingdom	78.0	77.5	74.5	65.0	65.8	64.5	52.2	57.3	56.7
Iceland	:	88.1	80.3	:	80.8	76.6	:	84.3	79.2
Norway	80.7	78.4	77.1	73.6	72.2	73.4	65.9	67.4	69.6
Switzerland (2)	87.6	84.7	85.3	70.6	71.1	73.2	67.1	65.7	69.5
Croatia	:	62.0	57.9	:	49.4	47.0	:	34.3	37.1
FYR of Macedonia	:	48.3	52.3	:	30.7	35.3	:	27.9	35.4
Turkey	:	66.9	69.2	:	22.7	27.8	:	27.7	31.4
Japan	80.5	81.0	80.2	57.0	58.8	60.3	62.0	64.7	65.1
United States	79.4	78.1	71.4	67.1	66.1	62.0	58.6	61.8	60.0

(1) Break in series between 2001 and 2006.

(2) Break in series between 2006 and 2011.

Source: Eurostat (online data code: lfsi\_emp\_a)

Zdroj: Eurostat, 2012.

Nejvyšší procento zaměstnaných v rámci Evropské Unie je v Německu a ve Švédsku. V těchto zemích je zároveň i nejvyšší procento zaměstnaných žen. Naopak nejnižší procento

zaměstnaných žen je na Maltě, které však během let 2006 až 2011 výrazně stoupl, i tak se stále drží nízko.

*„Pracovní systém v České republice rozlišuje mužské a ženské či z hlediska genderu smíšené profese. Podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi determinuje (např. nižší průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů) (Čermáková, 1997). Pracovní trh vytváří specifické rysy určitých „typických“ ženských a mužských profesí, které formují profil profese zevnitř a vypovídají o postavení žen na trhu. Český pracovní trh je typický pro vysoké procento zaměstnaných žen a zároveň jejich nízký podíl na vedoucích a finančně preferovaných pracovních místech. Tento fakt je ale kompenzován možností skloubit práci i rodinu. Model nazývá Čermáková (1997) jako tzv. gender kontrakt, který vyjadřuje harmonizaci vazeb mezi pracovním systémem, rodinou a sociální politikou.*

Přes veškeré tyto snahy trh práce v České republice stále upřednostňuje mužský model pracovní kariéry, který obvykle není přerušen rodinnými událostmi (Dudová, 2007). *„Žena na českém trhu práce, a zvláště žena s rodinou je považována za velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu. Ženy tuto svou situaci často řeší tím, že slevují ze svých požadavků na pracovní pozici a jsou ochotny pracovat i za mnohem nižší mzdou než muži“ (Křížková, 2002, s. 23). I bezdětné ženy jsou obvykle stereotypně považovány za ne příliš perspektivní pracovní sílu právě proto, že zaměstnavatelé v nich vidí potencionální matky. U zaměstnaných matek s dětmi naopak očekávají větší angažovanost pro rodinu a tedy menší pracovní nasazení (Křížková, 2002). Genderový profil je v české společnosti stále významný. Muži mají větší šance prosazovat své profesní zájmy. Ženy tuto situaci akceptují, ať už z důvodu dobrovolnosti, či ze sociálního a kulturního tlaku okolí (Sirovátka, Hora, 2008).*

Navíc existuje tzv. skleněný strop, který představuje tradiční stereotypní představy, postoje a sdílené hodnoty, které staví pomyslnou bariéru ve společnosti. Tato bariéra zabraňuje ženám plně posílit své pozice a dostat se na stejnou úroveň v profesním postupu, platovém ohodnocení a dosažení určitých pozic oproti mužům. Výraz skleněný strop má jednoduché vysvětlení. Skleněný je proto, že ženy na něj „dohlédnou“ díky svým kvalitám a vzdělání, ale nikdy na něj nedosáhnou a strop tak vyjadřuje určitou nepřekonatelnou hranici. V souvislosti s pracovním trhem a genderem mluvíme o segregaci zaměstnání a to jak horizontální, tak vertikální. Horizontální segregace zaměstnání je rozdělení pracovního trhu na druhy zaměstnání, které jsou spíše mužská a více ženská. Tyto druhy práce se často liší i z hlediska finančního ohodnocení jednotlivých sektorů. Vertikální segregací je myšlena

koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání, kde jsou upřednostňovány odpovědnost a daná pozice. (ČSÚ, 2014).

S vertikální i horizontální segregací přímo souvisí i tzv. pay gap gender, tedy genderová platová nerovnost, která vyjadřuje rozdíl ve výši platů, které pobírají muži a výši platů, jež dostávají ženy. Při porovnávání se vychází z průměrného rozdílu v hrubém hodinovém výdělku (Evropská Unie, 2014). „*Genderová platová nerovnost je v EU označována jako „neupravené rozdíly v odměňování žen a mužů,“ jelikož nezohledňuje všechny faktory, které ji ovlivňují. Nepřihlíží totiž např. k rozdílům ve vzdělání, v profesních zkušenostech, v počtu odpracovaných hodin, v druhu zaměstnání atd.*“ (Evropská Unie, 2014). V České republice, dle příručky Evropské unie (2014), vydělávají ženy v průměru o 22 % méně než muži.

Obecná míra nezaměstnanosti dosáhla v srpnu 2014 6,3 %. Míra nezaměstnanosti žen (očištěná od sezónních vlivů) činila 7,9 % a mužů 5,2 %. Naopak celková míra zaměstnanosti obyvatel ve věku 15-64 let v srpnu 2014 činila 68,8 %, žen byla 60,4 % a mužů 76,9 %. Nejvyšší míry zaměstnanosti ženy dosahují od 40 do 59 let (ČSÚ, 2014), kdy se dá předpokládat, že mají stabilní zaměstnání, rodinu a téměř dospělé děti, o které není třeba se intenzivně starat. S tím souvisí i míra ekonomické aktivity žen, která je nejvyšší ve věku od 40 do 54 let a pohybuje se kolem 90 % (ČSÚ, 2014). Průměrná roční mzda ženy v České republice v roce 2012 činila 10 364 eur, muže byla 13 655 eur (ČSÚ, 2014).

### **3.4 Slad'ování rodinného a pracovního života**

Slad'ování rodinného a pracovního života je v poslední době silně diskutovaným tématem. Rodina a zaměstnání jsou důležité roviny, které je těžké uvést do harmonie, aniž by jedna rovina zasahovala do té druhé. Pracovní trh předpokládá, že jedinci nemají žádné závazky v soukromé sféře a jsou své práci ochotni věnovat maximum svého času. Slad'ování práce a rodiny se rozumí efektivní vykonávání neplacené a placené práce. Nejvíce jsou problematikou slad'ování postihnuty ženy, vzhledem k tomu, že jsou to většinou právě ony, které nastupují na rodičovskou dovolenou a které s dětmi tráví nejvíce času. Ve většině domácností stále funguje stereotypní rozdělení rolí, kdy je žena s dítětem doma a muž chodí do práce (Sociologický ústav AV ČR, 2011). Dnes je většina partnerství a rodin v České republice závislá na dvou příjmech a mnoho z těchto rodin tvoří i tzv. dvoukariérová manželství, kdy oba dva partneři budují svou pracovní kariéru. Ve chvíli, kdy jsou oba dva partneři zaměstnaní na plný pracovní úvazek a do toho se ještě musí starat o děti, je složité

zharmonizovat práci a rodinu a tento model vtěsnat do původní tradiční šablony organizace práce a pracovního místa, která vznikla v době industrializace a je charakteristická svou klasickou dělbou práce mezi muži a ženami (Vohlídková, 2007).

Životní situace rodin s dětmi je závislá na tom, zda oba dva rodiče mají zaměstnání či zda se na pracovním trhu participuje pouze muž. Nejvíce ohroženy příjmovou chudobou jsou rodiny s malými dětmi, kde je živitelem rodiny pouze muž a žena je na rodičovské dovolené. Podle tiskové zprávy „Kulatý stůl: Slad'ování pracovního a rodinného života“ z Českého statistického úřadu (2012) byla v roce 2010 hranice chudoby necelých 112 tisíc korun. Touto hranicí bylo v České republice v daném roce ohroženo 9 % osob. Rodiny, kde byl živitelem pouze muž, byly ohroženy hranicí chudoby 1,4x více než běžná populace. V případě jednoho dítěte by samostatně žijící pár potřeboval mít hrubý měsíční příjem alespoň 17 tisíc Kč. V případě dvou dětí, kdy mladší dítě by bylo ve věku do 13 let, by rodina potřebovala hrubý měsíční příjem alespoň 25,5 tisíce Kč měsíčně.

*„Jedním z cílů pracujících a současně státu, který na jejich ochranu klade stále větší důraz, je najít takovou formu zaměstnání, která umožňuje lépe sladit jejich profesní život s péčí o rodinu, případně s potřebou (a nutností) celoživotního vzdělávání“* (VÚPSV PRAHA, 2004). Stát hraje v oblasti slad'ování pracovního a rodinného života a obecně v přístupu mužů a žen k pracovnímu trhu významnou roli. Opatření pro slad'ování těchto dvou sfér, větší zapojování mužů do péče o děti a možnosti institucionální péče o děti, by měl podporovat. Zároveň by měl dát partnerům možnost volby v uspořádání práce a péče a zajistit stírání genderových rozdílů na trhu práce (Křížková, Vohlídalová, 2009). Tím, jak efektivně slad'ovat pracovní a rodinný život, se zabývá teorie Work-life balance, která se v poslední době stala aktuálním tématem a pronikla do povědomí politiků i veřejnosti, včetně všech institucí společenskovedního výzkumu.

### **3.4.1 Work-Life Balance teorie**

Teorie Work-Life Balance hledá cesty, jak dát do rovnováhy oblasti práce a rodiny. Není to teorie, která se týká pouze rodiny a péče o děti, ale týká se i práce a zaměstnavatele, stejně tak jako sociální politiky a státu. Jde o teorii, která se snaží nalézt cestu, jak chytře pracovat. Politický tlak na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem přišel shora, z Evropské komise, v rámci programu Evropské strategie zaměstnanosti, jejímž cílem je modernizovat a reformovat trh práce EU. Právě flexibilní možnosti práce začaly být důležitým bodem v harmonizaci těchto dvou sfér. Napětí mezi snahou jedince o dosažení

rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a potřebami zaměstnavatele ve formě větší časové flexibility se odrážejí v postoji a pracovním chování zaměstnance. Více hodin v práci stráví obvykle muži, kteří mají rodinu. Narození dětí, i nadále přes všechny snahy a současné trendy, přináší stereotypní rozdělení pracovních a rodinných rolí u většiny párů. V dnešní době mnoho žen s dětmi využívá částečné úvazky, což má negativní dopad na jejich kariéru (Houston, 2005).

Clark (2000) definuje teorii Work-Life Balance jako pocit spokojenosti a dobré fungování rodinné i pracovní oblasti s minimálním konfliktem mezi těmito rolemi. Work-Life Balance, neboli sladění sfér práce a rodiny, je důležité pro jedince psychickou pohodu, sebeúctu a obecnou spokojenost a harmonii v životě. To vše lze považovat za indikátory rovnováhy mezi pracovními a rodinnými rolemi. Sladování pracovní-rodinné sféry má tři důležité roviny, a to čas a jeho sladování, míru účasti neboli zapojení se a míru uspokojení. Rovina času poukazuje na dobu, jakou se věnujeme jednotlivým sférám. Rovina zapojování se vztahuje na stejné úsilí, které věnujeme práci a rodině a rovina uspokojení odkazuje na uspokojení, které máme v pracovních i rodinných rolích (Rantanen, 2011).

Na základě konfliktů, které vznikají při snaze zharmonizovat pracovní a nepracovní role, vznikla následující typologie o 4 dimenzích (tabulka č. 4 Work-Life Balance), kde lze jednotlivce zařadit do kategorií prospěšné, škodlivé, aktivní nebo pasivní rovnováhy mezi prací a soukromým životem.

**Tabulka 4: Work-Life Balance typologie**

		Pracovně-nepracovní konflikt		
		ANO	NE	
Pracovně-nepracovní posílení	ANO	<b>Aktivní rovnováha</b> - vysoké zdroje - vysoké požadavky	<b>Prospěšná rovnováha</b> - vysoké zdroje - nízké požadavky	<b>Odlišné psychologické fungování</b>  <b>Odlišné role zapojení</b>
	NE	<b>Škodlivá rovnováha</b> - nízké zdroje - vysoké požadavky	<b>Pasivní rovnováha</b> - nízké zdroje - nízké požadavky	

Zdroj: Vlastní zpracování dle Rantanen, 2011.



Termín prospěšná rovnováha (beneficial balance) vyjadřuje posilování současné zkušenosti v oblasti pracovní i rodinné a zároveň absenci konfliktu, což zajišťuje psychickou pohodu a dobré psychologické fungování jedince. K tomu dochází díky načerpaným zkušenostem z různých životních rolí, které jsou schopny překročit požadavky současných rolí. Na druhém pólu najdeme tzv. škodlivou rovnováhu (harmful balance), která vyjadřuje to, že současné zkušenosti z oblasti práce i rodiny jsou konfliktní a chybí zde zkušenosti z posilování těchto dvou rovin, což naopak ohrožuje psychickou pohodu na základě špatných zkušeností z kombinace více rolí. Aktivní a pasivní rovnováha (active and passive balance) mezi pracovním a rodinným životem stojí na opačných koncích spektra rolí. Samotné role odrážejí chování a kognitivně-afektovaný vzor jednání a cítění s vysokou nebo nízkou mírou obětavosti jedince. Aktivní rovnováha vyjadřuje, že jednotlivec může být vysoce zainteresován ve svých životních rolích a to buď na základě volby a/nebo na základě nutnosti. Na druhé straně pasivní rovnováha představuje typ jedince, kterému chybí jak posilující pracovní-rodinné role, tak konflikty, což se odráží v nízkém zapojení do těchto důležitých životních rolí (Rantanen, 2011).

Čas je klíčovým v otázce harmonizace práce a rodiny jak pro muže, tak pro ženy. Ženy jsou stále ty, které rodině a domácnosti obecně věnují více času. Je nutno podotknout, že i u mužů došlo k určité změně. Muži tráví s rodinou a se svými dětmi stále více času oproti tomu, kolik času trávili muži s dětmi minulé generace. Pracující ženy v průměru stráví 25 hodin týdně péčí o dítě a o domácnost a muži o 10 hodin méně. Naopak v zaměstnání stráví ženy v průměru 46 hodin a muži 48 hodin. Péče o rodinu a pracovní sféra jsou časově nevyvážené. Východiskem mohou dle Halperna (2005) flexibilní formy práce. Společnost by si měla vyžádat kvalitní flexibilní formy práce nejen pro nižší pracovní pozice, ale i pro vysoké pozice.

### **3.4.2 Teorie preferencí**

Britská socioložka a profesorka na London School of Economics Catherine Hakim přišla v roce 2000 s Preferenční teorií (Preferenes Theory), která vysvětluje příčiny genderových nerovností na trhu práce. Hakim poukazuje na to, že stále přetrvávají rozdíly mezi pohlavími, které se prolínají do vzdělání, příjmů i sociálních tříd. Přesto se ale autorka teorie domnívá, že rozdíly mezi životními preferencemi (práce a domácnost) jsou důležitější než rozdíly mezi pohlavími v pracovní orientaci a hodnotách (Houston, 2005). Teorie preferencí spočívá v tom, že klíčovými determinanty na trhu práce jsou nezátížené

individuální volby jedinců, čímž je vysvětlena odlišná pracovní strategie mužů a žen. Jedná se o svobodnou volbu, když se muži a ženy rozhodují o svém uplatnění na trhu práce a péči o rodinu (Vohlídková, 2006). „*Rodinu a trhu práce přitom tato autorka považuje za dva ve skrze konfliktní zdroje životního naplnění a vlastní identity. Hakim zdůrazňuje, že konflikt těchto dvou životních cílů je esenciální a nelze téměř nikdy dosáhnout jejich harmonizace. Z tohoto důvodu jsou tedy lidé nuceni činit rozhodnutí, které z těchto oblastí dají v životě přednost a kterou z těchto oblastí budou považovat za druhořadou*“ (Vohlídková, 2006).

Hakim (2005) svou teorii směřuje na ženy ze západních zemí právě proto, že pro ně došlo v polovině 20. století k výrazným sociologickým změnám. Ženy začaly být nezávislé, začaly se participovat na trhu práce, rozhodovaly o sobě samých, začala se rozšiřovat hormonální antikoncepce, díky níž měly ženy v rukou i otázku reprodukce. To vše způsobilo, že začaly růst hodnoty jako je individualismus a osobní volby životních stylů. Na základně výsledků několika kvantitativních šetření, byly utvořeny tři základní ideální typy ženské (i mužské) populace. Prvním typem jsou ženy zaměřené na rodinu, jejichž hlavní prioritou jsou děti a rodina, a proto preferují zůstat v domácnosti a jsou ochotny zříci se placeného zaměstnání i přesto, že často mývají vysokou kvalifikaci. Druhým typem jsou naopak ženy zaměřené na práci, které mnoho investují do vlastního vzdělávání a kvalifikaci. Poslední typ jsou ženy, které tvoří největší část a to jsou ženy adaptabilní, které chtějí pracovat, ale zároveň nechtějí práci obětovat vše a jejich preference se mění v závislosti na životním cyklu. Podobné typy existují i v mužské populaci, jejich procentuální zastoupení se však liší. Výsledkem Teorie preferencí je to, že ženy, více než muži, trpí konfliktem zájmů mezi prací a rodinou.

Na rozdíl od ostatních autorů, kteří tvrdí, že jsou to právě ženy, které jsou ve společnosti znevýhodněny, tvrdí Hakim opak. Muži jsou společností více vtlačováni do obecně přijímané konvence muž-živitel a nemohou tedy natolik svobodně realizovat životní preference jako ženy (Vohlídková, 2006).

### **3.5 Nástroje harmonizace pracovního a rodinného života v ČR**

Koncept mateřské a rodičovské dovolené je v České republice v rámci rodinné politiky nastaven pozitivně, setkáme se v ní však i s několika kritickými body, které mohou zhoršovat sociální postavení rodin. Trh práce do značné míry strukturuje sociální a ekonomické postavení rodiče. Rodiče, kteří zůstávají s dětmi doma na rodičovské dovolené, mají omezené možnosti, jak se zapojit do trhu práce. Jestliže zůstávají doma s dětmi delší dobu, hrozí jim

ztráta sociálních jistot a podpora ze strany státu (nedostatek zařízení péče o děti, znevýhodnění při výpočtu výše důchodu u osob, které se rozhodly pečovat v první řadě o děti). Pozitiva, která přináší rodinná politika, spočívají v možnostech pracovat v rámci rodičovské dovolené, aniž by vyčleňovala omezení formou či vyšší úvazku nebo výdělku. Pro mnohé rodiče je zásadním negativem to, že nesmí vykonávat práci stejného druhu u stávajícího zaměstnavatele. Pokud to zaměstnavatel umožní, může rodič v zaměstnání působit na částečný úvazek či formou brigády nebo jiného z druhů flexibilních úvazků, čímž se bude nadále participovat na trhu práce. Všechny tyto formy částečného zapojení se do pracovního procesu jsou upraveny v pracovních předpisech a zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění). Cílem těchto forem práce je pozitivní sladování pracovního a rodinného života. Je to trend na trhu práce, který je již několik desetiletí v rozvinutých evropských zemích. Jeho důležitost se stále zvyšuje. Jedná se o pozitivní flexibilitu, kdy zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců mají stejnou hodnotu. Rozlišujeme mezi pozitivními formami flexibility, díky kterým se pracovní doba a výkon práce přizpůsobují potřebám pracujícího a s negativními formami flexibility, kdy se zaměstnanec zcela podřizuje a přizpůsobuje požadavkům a nárokům zaměstnavatele (Dudová, 2007). *„Zkušenosti z mnoha evropských zemí ukazují, že podmínky pro sladování významně ovlivňují míru porodnosti. Jedním z důvodů je i to, že se ztrácí znevýhodňování rodičů ve společnosti a nezhoršuje se jejich sociální a ekonomický statut v takové míře, jako když nejsou vhodně nastaveny podmínky ve výše uvedených oblastech“* (Sokačová, 2012, s. 18). Možnosti částečné participace na trhu práce umožňují sladování rodinného a pracovního života. Obtíže nastávají v situacích, kdy rodiče musí za prací dojíždět. Sladování je tak komplikováno časovou zátěží spojenou s dojížděním (Sokačová, 2012).

Z pohledu zaměstnavatele přibližují flexibilní formy práce rodinný a pracovní život zaměstnancům a firmě přináší vyšší produktivitu práce zaměstnanců a zároveň nižší režijní náklady, což má vliv i na vyšší obrát. Flexibilní formy práce se s vývojem času staly spíše normou, než výjimkou (Dupaux, 2012). *„Výsledky průzkumu zveřejněné ve studii společnosti Regus prokázaly, že 67 % českých firem se díky flexibilním pracovním postupům zvýšila jejich produktivita a v 63 % firem panuje názor, že přímým důsledkem flexibilních forem práce je vyšší obrát“* (Dupaux, 2012).

### **3.5.1 Práce na částečný úvazek**

Částečný pracovní úvazek může vzniknout na základě vzájemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o snížení týdenní pracovní doby od obvyklých 40 hodin/týden. Zaměstnanci přísluší i poměrná mzda, odpovídající jeho pracovní době. Rozsah částečného úvazku může být různý, dle dohody stran. Částečné úvazky mohou být upraveny buď přímo pracovní smlouvou nebo dohodou o provedení práce či o pracovní činnosti (Gender studies, 2011).

Částečné úvazky nejsou zaměstnanci příliš využívány, většina lidí pracuje na plný úvazek. Na zkrácený pracovní úvazek pracují obvykle studenti při studiu, zdravotně postižení lidé, ženy s dětmi a důchodci. Výhodou práce na částečný úvazek je to, že ji lze snadno kombinovat s rodinnými povinnostmi, mladým lidem přináší zkušenosti z pracovního trhu ještě před tím, než se do něj plně participují. Na druhou stranu je velkou nevýhodou z pohledu zaměstnance, jelikož poskytuje nižší možnost kariérního postupu, horší přístup k možnostem dalšího vzdělávání, nižší hodinová mzda a nižší růst mezd, tlak na vyšší pracovní výkon ve vztahu k délce pracovní doby a obecně nižší jistota zaměstnání. Z pohledu zaměstnavatelů jsou částečné úvazky výhodné a to především kvůli úsporám ve mzdových nákladech, zvýšené efektivitě práce a její produktivitě. Naopak překážkou může být nedostatečná flexibilita, nemožnost práce přesčas a vyšší administrativní zátěž (VÚPSV PRAHA, 2004).

### **3.5.2 Sdílená pracovní místa**

Sdílení pracovního místa, anglicky job-sharing, není v zákoníku práce upraveno. Dalo by se říci, že se jedná o určitou formu částečného úvazku. Job-sharing patří mezi moderní způsoby výkonu práce. Jak už název napovídá, jedná se o to, že se o jedno pracovní místo dělí dva či více zaměstnanců. Je sdílena náplň práce připadající na jedno pracovní místo a dle odpracované pracovní doby i příslušná mzda nebo plat a nárok na dovolenou. Jakým způsobem bude sdílení pracovního místa probíhat a fungovat, záleží na dohodě mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Výhody této flexibilní formy práce je sdílení informací, podporování týmového ducha a vzájemná podpora kreativních činností. Další z důležitých výhod, především pro zaměstnance, je možnost zastoupení v případné době nepřítomnosti a možnost rozdělit si práci tak, aby maximálně vyhovovala všem zúčastněným (Gender studies, 2011). Sdílené pracovní místo má dle tiskové zprávy Úřadu práce ČR ze dne 22. listopadu 2013 za cíl jednak umožnit setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu

práce a jednak podpořit zapojování absolventů na trh práce a rodičů vracejících se z rodičovské dovolené včetně lidí pečujících o osoby závislé (MPSV, 2013).

*„Zaměstnání na zkrácený úvazek poptávají především ženy na rodičovské dovolené nebo ty, které mají děti předškolního věku a chtějí se vrátit na trhu práce. V roce 2007 hledalo zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu 13,8 % matek na mateřské nebo rodičovské dovolené a 12,7 % matek s dětmi do 7 let ve srovnání se 7,2 % všech osob hledající nové zaměstnání (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013).*

### **3.5.3 Pružná a nerovnoměrná pracovní doba**

Další formou využití flexibilních forem práce je pružná pracovní doba. Oproti částečnému úvazku zde nedochází k finanční ztrátě. Zaměstnanec si sám zvolí začátek a/konec pracovní doby, práci vykonává na pracovišti v pevně daném časovém rozmezí, který je stanoven zaměstnavatelem a zároveň musí odpracovat stanovený počet hodin za den/týden/čtyři týdny. Zaměstnanec má určenou tzv. základní pracovní dobu, což je časový úsek během celkové pracovní doby, kdy musí být na pracovišti, a kterou určuje zaměstnavatel. Pružná pracovní doba může být využita buď jako pružný pracovní den, týden nebo pružné čtyřtýdenní pracovní období. Dále existuje volitelná pracovní doba, kterou si zaměstnanec volí sám, je však třeba, aby odpracoval požadovaný počet hodin (Fialová, 2010).

Pružná pracovní doba je v České republice poměrně populární formou flexibilní práce. Je využívána především u administrativních profesí a nabízí jí přibližně více než třetina organizací, zejména malé a středně velké podniky. Výhodou ze strany zaměstnance i zaměstnavatele je především flexibilní uspořádání pracovní doby, které vyhovuje oběma stranám. Nevýhody, které vidí zaměstnavatel, jsou obtížnější kontrola, evidence a sledování využití pracovní doby.

Určitou obdobou pružné pracovní doby je nerovnoměrná pracovní doba. Jedná se o diferenciaci pracovní doby v delším časovém období, a to jednoho roku. Obvykle se stanovuje na měsíc, čtvrtletí či rok. Je třeba dodržovat zákonné limity pro maximální délku pracovní doby a přesčasy. Nejvíce se tento typ flexibilní formy práce využívá v oblasti zemědělství a stavebnictví. Nerovnoměrná pracovní doba je spíše výhodná pro zaměstnavatele, kteří jí tak mohou využívat k nepřetržitému provozu svého podniku a zároveň díky ní mohou eliminovat přesčasy. Určitá nevýhoda je ve složité organizaci práce a ve zvýšených nákladech

na administrativu. Z pohledu zaměstnance je tato forma práce komplikovaná a obtížně slučitelná s rodinou (VÚPSV PRAHA, 2004).

#### **3.5.4 Práce z domu**

Práce z domova funguje v České republice již několik let, v jejichž průběhu se však mění její struktura a rozsah. Práce z domu je upravena zákoníkem práce. Dříve bývala určená spíše ženám na rodičovské dovolené nebo ženám v předdůchodovém věku a šlo především o nekvalifikovanou manuální práci. S rozvojem výpočetní techniky dostala práce z domu jiný rozměr a z domova mohl pracovat téměř kdokoli (Sociologický ústav AV ČR, 2011). Z pracovního prostředí se díky místu výkonu práce vytrácí prvek přímé nadřízenosti a podřízenosti v oblasti kontroly zaměstnanců a jejich pracovních postupů. Rozvržení pracovní doby závisí na zaměstnanci. Zaměstnanec se při výkonu své práce řídí zákoníkem práce, nevztahuje se na něj ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnancům nenáleží náhrada mzdy, vzniknou-li důležité pracovní překážky a netýkají se jich příplatky za práce přesčas, ve sváteční dny či o víkendech. Výhodou tohoto typu zaměstnání je podle zaměstnavatelů snížení režijních nákladů na výdajích na provoz, energii, nájem kanceláří a jiných prostor. Problémem je složitá kontrola odvedené práce a dodržování pracovní doby včetně komunikace se zaměstnancem. Zaměstnanci vidí velké výhody ve vysoké flexibilitě, kdy si mohou pracovní dobu organizovat sami, ušetří náklady za dopravu do zaměstnání a čas. Z druhého pohledu mají zaměstnanci, kteří pracují z domova, omezené sociální kontakty, což může vést k pocitu sociální izolace (VÚPSV PRAHA, 2004).

Práce z domu je umožňována především pro administrativní činnosti, například překladatelé, účetní, projektanti. Setkáme se ale i s dělnickými profesemi, ve kterých převažují jednoduché montážní práce, jako je například balení, montování jednoduchých dílů a jiné. Problémem, který se u této flexibilní formy práce často vyskytuje, je dlouhá pracovní doba. Zaměstnanci si odpracované hodiny vykazují sami a ve skutečnosti odpracují v rozmezí 44-50 hodin týdně (Hašková, Linková, 2002).

#### **3.5.5 Stlačený pracovní týden**

Standardně je týdenní pracovní doba rozvržena do 5 pracovních dnů. Stlačený pracovní týden znamená, že je týdenní pracovní doba odpracována dříve, obvykle ve 4 pracovních dnech, směny (pracovní dny) však trvají déle. Jedná se o flexibilní formu práce, která umožňuje rodičům sladit pracovní a rodinný život. Pracovní doba je rozložena

rovnoměrně a délka pracovní doby je upravena v pracovní smlouvě, nesmí však přesáhnout 12 odpracovaných hodin za den (Gender Studies, 2010). „*Na stlačený pracovní týden mají právní nárok zaměstnanci či zaměstnankyně, kteří pečují o dítě do 15 let a těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu vážné provozní důvody*“ (Gender Studies, 2011).

## 4 Vlastní práce

Druhou část diplomové práce tvoří vlastní výzkum, empirické šetření, který povede k potvrzení nebo k vyvrácení předem stanovených hypotéz a k zodpovězení výzkumných otázek. Logické konstrukty nelze zkoumat přímo, ale je třeba si zkoumaný jev rozložit do řady přímých a ověřitelných výroků – hypotéz, které jsou konstruovány na základě deduktivního vyvozování. Tyto výroky jsou následně porovnávány se získanými daty. V případě, že jsou tyto výroky shodné se získanými daty, lze hypotézu označit za pravděpodobnostně pravdivou. Hypotézu lze vyložit jako specifický předpoklad či konkrétní tvrzení, které vyplývá z obecně platných věcí. Správná hypotéza musí být testovatelná (Ferjenčík, 2000). Stanovené hypotézy byly dále podrobeny statistickému testování pomocí programu IBM SPSS Statistics. Veškeré získané výsledky v empirické části byly sumarizovány tak, aby daly odpovědi na výzkumné otázky a stanovené hypotézy byly přijaté nebo zamítnuté.

### 4.1 Cíl výzkumu a jeho dílčí otázky

Cílem empirického šetření bylo: *Zmapovat vzájemné souvislosti v oblasti sladování pracovní-rodinného života z pohledu rodičů pečujících o dítě/děti.*

Na základě stanoveného cíle byly formulovány následující dílčí výzkumné otázky:

1. Jaké jsou důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce?
2. Lze efektivně sloučit práci a rodinu?
3. Které z pohlaví více přizpůsobuje svou pracovní kariéru rodině?
4. Liší se možnost kariérního postupu z hlediska pohlaví?
5. Znamenají vysoké pracovní pozice v zaměstnání větší časovou náročnost, která je na úkor rodiny?
6. Snižuje se s rostoucím počtem dětí v rodině počet hodin strávených v zaměstnání?
7. Pracují ženy se 2 a více dětmi ve vedoucích pozicích?

### 4.2 Hypotézy a proměnné

Testované hypotézy a výzkumné otázky byly stanoveny na základě cíle výzkumu a dílčích otázek uvedených výše. „*Hypotéza je výrok o vztahu mezi dvěma nebo více proměnnými*“ (Majerová, Majer, 1999). Následně byly určeny závisle (vysvětlované) a nezávisle (vysvětlující) proměnné. Výzkumné otázky nebyly testovány pomocí statistického testu.



### **4.2.1 Hypotézy**

1.

H<sub>01</sub>: Přizpůsobování pracovní kariéry a rodiny závisí na pohlaví.

H<sub>02</sub>: Přizpůsobování pracovní kariéry a rodiny nezávisí na pohlaví.

2.

H<sub>01</sub>: Existuje signifikantní rozdíl mezi pohlavím a možnostmi kariérního postupu.

H<sub>02</sub>: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi pohlavím a možnostmi kariérního postupu.

3.

H<sub>01</sub>: Existuje signifikantní rozdíl mezi pozicemi v zaměstnání a časem stráveným s dětmi.

H<sub>02</sub>: Neexistuje signifikantní rozdíl mezi pozicemi v zaměstnání a časem stráveným s dětmi.

4.

H<sub>01</sub>: Existuje souvislost mezi počtem dětí v rodině a počtem hodin strávených v zaměstnání.

H<sub>02</sub>: Neexistuje souvislost mezi počtem dětí v rodině a počtem hodin strávených v zaměstnání.

5.

H<sub>01</sub>: Ženy, které mají 2 a více dětí, pracují ve vedoucích pozicích.

H<sub>02</sub>: Ženy, které mají 2 a více dětí, nepracují ve vedoucích pozicích.

### **4.2.2 Závisle a nezávisle proměnné**

#### Závisle proměnné

- a) Kariéra
- b) Pozice v zaměstnání
- c) Počet dětí v rodině

#### Nezávisle proměnné

- a) Pohlaví
- b) Čas
- c) Počet hodin strávených v zaměstnání

### 4.3 Strukturovaný dotazník

Na základě vymezení zkoumaných proměnných byl sestaven strukturovaný dotazník v elektronické podobě a proveden kvantitativní výzkum, který měl za cíl otestovat předem stanovené hypotézy. Dotazník obsahoval uzavřené a polouzavřené otázky. Byl určen pro rodiče s dětmi mladšími 15 let. Tito rodiče již měli možnost využít flexibilní formy zaměstnání. Dotazník, který je umístěn v příloze Dotazník: Pracovně-rodinný konflikt, byl anonymní a obsahoval celkem 47 otázek, které se dotýkaly tří oblastí. První část dotazníku se věnovala práci, profesnímu zařazení respondenta, pozicím před a po nástupu na rodičovskou dovolenou a využíváním flexibilních forem práce. Druhá část dotazníku se zabývala rodinnou sférou a tím, jak a zda je rodina závislá na více příjmech a jak jsou rozděleny domácí práce a péče o dítě/děti mezi partnery. Zároveň se tato část zabývá nástupem na rodičovskou dovolenou a faktory důležitými při rozhodování o nástupu na rodičovskou dovolenou. Poslední část se zabývala sladováním pracovní a rodinné sféry. Jak harmonizace skutečně funguje, kdo zastane nejvíce práce doma a kolik hodin stráví rodiče v průměru v zaměstnání, kolik času rodiče věnují dětem a zda tuto časové rozvržení vyhovuje oběma pohlavím. Většina identifikačních otázek zjišťujících základní demografické údaje, bylo umístěných na konci dotazníku. Vzhledem k zaměření dotazníku se některé otázky zjišťující identifikační údaje prolínaly i do oblastí práce a rodiny. Dotazník měl zodpovědět výše uvedené výzkumné otázky a hypotézy, které se týkaly harmonizace práce a rodiny a faktorů, které mají na sladování vliv. Dotazník obsahuje otevřené otázky, ve kterých respondenti udávali počty hodin strávených v zaměstnání, domácnosti a péči o dítě, věk dítěte a název pracovní pozice v zaměstnání, která byla porovnáována před a po rodičovské dovolené. Polouzavřené otázky jsou výčtové, které obsahují i možnost „jiné“ a respondenti mohli uvést více možností, maximálně však tři. Uzavřené otázky jsou výběrové, škálové a dichotomické.

Strukturovaný dotazník byl šířen elektronicky pomocí sociálních sítí a blogů, kam autorka dotazník umístila, byly vytipovány skupiny zaměřené na rodiče s dětmi a především matky. Dále byli respondenti získáváni přes přátele a známé pomocí metody sněhové koule. Samotné dotazníkové šetření probíhalo v říjnu 2014. Ještě předtím byl pěti respondentům rozeslán pilotní dotazník, který měl za cíl zjistit, zda jsou otázky srozumitelné, jasné a správně formulované. Na základě pilotní studie byly některé otázky pozměněny a některé vynechány a došlo k odlišnému pořadí otázek. Za dobu dotazníkového šetření bylo získáno celkem 136 odpovědí. Všechny odpovědi byly zaznamenány do souhrnného souboru

MS Excel, pomocí něhož byly vyhodnoceny. Testování hypotéz bylo provedeno pomocí programu IBM SPSS Statistics.

#### **4.4 Výsledky dotazníkového šetření-statistické charakteristiky**

Statistické charakteristiky jsou součástí tzv. popisné statistiky, která data získaná z empirického šetření třídí a popisuje. Data jsou následně zpracována do tabulek a grafů, což usnadňuje vizuální analýzu a celkové hodnocení (Hendl, 2009). Všechny získané číselné výsledky budou zaokrouhleny na celá čísla.

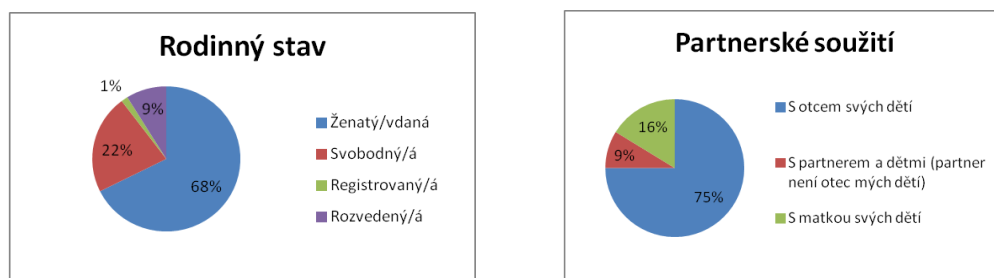
##### **4.4.1 Popis výzkumného souboru**

Celkem bylo nashromážděno 136 odpovědí od respondentů, všechny dotazníky byly vyplněny správně a nebyla vynechána žádná odpověď. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 81 % žen (110 respondentek) a 19 % mužů (26 respondentů). Výzkumný soubor byl tedy genderově nevyrovnaný. Největší část respondentů, 65 %, spadalo do věkové kategorie 31-45 let. Druhou část respondentů, 34 % tvořila věková skupina 21-30 let. Zbylé 1 % respondentů bylo z věkové skupiny 46-60 let. Do nejnižší věkové kategorie (do 20 let) a nejvyšší věkové kategorie (61 let a více) nespadal žádný respondent.

90 % dotazovaných žije na území hlavního města Prahy nebo ve Sředních Čechách. Zbylých 10 % je z krajů Karlovarského, Brněnského, Zlínského, Ostravského a Libereckého. Vzhledem k nízkému zastoupení respondentů z ostatních krajů, budou výstupy výzkumu obrazem krajů Praha a Střední Čechy.

Více jak polovina respondentů, 68 %, byla v době dotazníkového šetření v manželském svazku. Druhou početnou skupinu tvořili svobodní z 22 %. 9 % dotazovaných bylo rozvedených a 1 % z nich žilo v registrovaném partnerství. Z celkového počtu dotazovaných žilo 91 % s otcem nebo matkou svých dětí v jedné domácnosti. Zbylých 9 % žilo s partnerem, který nebyl otcem jejich dětí.

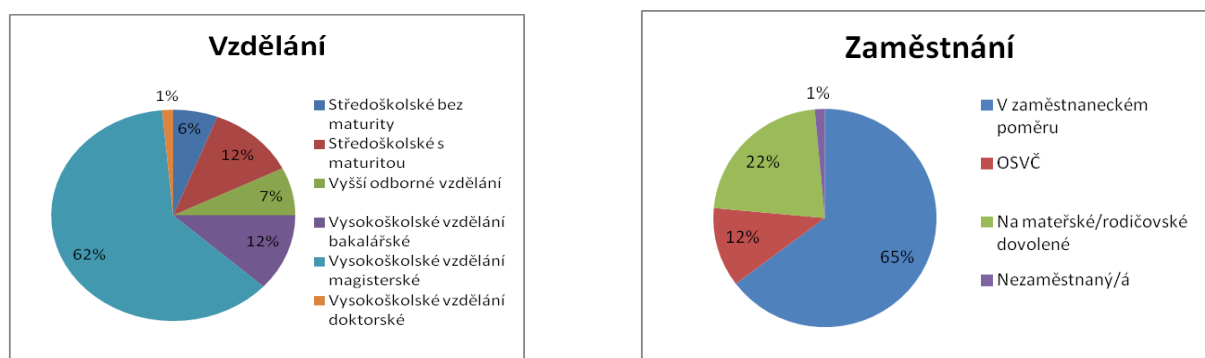
**Graf 3: Rodinný stav a partnerské soužití respondentů**



Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů se různilo. Nejvíce respondentů mělo vysokoškolské magisterské vzdělání celkem 62 %. Počet respondentů s vysokoškolským bakalářským vzděláním a se středním vzděláním s maturitní zkouškou byl shodný, obě dvě vzdělání byla zastoupena 12ti %. 7 % respondentů dosáhlo vyššího odborného vzdělání, 6 % respondentů mělo středoškolského vzdělání s výučním listem a pouhé 1 % respondentů bylo zastoupeno v kategorii doktorského vysokoškolského vzdělání.

65 % respondentů bylo v době, kdy probíhalo empirické šetření, zaměstnáno. Ze zmíněných 65 % byli respondenti z 36 % zaměstnáni na dobu určitou a 64 % na dobu neurčitou. 22 % procent bylo na mateřské/rodičovské dovolené. Jako osoby samostatně výdělečně činné vystupovalo 12 % respondentů a 1 % bylo nezaměstnaných. Ostatní kategorie nebyly zastoupeny.

**Graf 4: Vzdělání a zaměstnání respondentů**



Respondenti v době výzkumu pracovali z největší části jako řadoví zaměstnanci a to z 69 %. Na pozicích středního managementu (middle management) jako vedoucí pracovníci a team leadři působilo celkem 19 % respondentů. Nejnižší zastoupení měla kategorie top managementu a to 1 %. Zbýlých 10 % respondentů podnikalo. Oblasti, ve kterých respondenti pracovali, se různily. Ve výzkumném vzorku však nebyly zastoupeny

všechny, i přesto je zastoupení napříč profesními oblastmi poměrně široké. Celkem respondenti pracovali ve 20 profesních oblastech z celkových 35 možných oblastí. Celkové výstupy lze vidět v tabulce 5 Oblasti práce respondentů. Největší počet respondentů pracoval v oblasti administrativy, vzdělání a školství, státní a veřejné správě, bankovníctví a finančních službách a v personalistice a HR.

**Tabulka 5: Oblasti práce respondentů**

	Absolutní četnost	Relativní četnost	Validní procenta	Souhrnné procento
Administrativa	18	13	13	13
Bankovníctví a finanční služby	12	9	9	22
Cestovní ruch a ubytování	4	3	3	25
Doprava, logistika a zásobování	6	4	4	29
Ekonomika a podnikové finance	4	3	3	32
Informační technologie	6	4	4	37
Jsem na rodičovské dovolené	2	2	2	38
Kultura, umění a tvůrčí práce	4	3	3	41
Marketing	10	7	7	49
Média, reklama a PR	2	2	2	50
Nákup	2	2	2	52
Nepracuji	2	2	2	53
Nezisková organizace	2	2	2	54
Personalistika a HR	12	9	9	63
Prodej a obchod	10	7	7	71
Služby a obchod	4	3	3	74
Státní a veřejná správa	12	9	9	82
Stavebnictví a reality	2	2	2	84
Vzdělávání a školství	16	12	12	96
Zdravotnictví a sociální péče	2	2	2	97
Zemědělství, lesnictví a ekologie	4	3	3	100
Celkem	136	100	100	

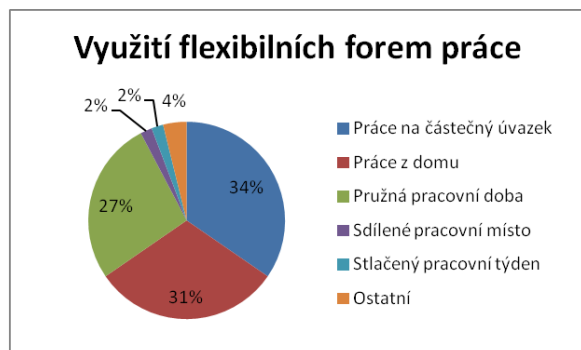
#### 4.5 Důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce

První výzkumná otázka má za cíl zmapovat důvody, proč a zda vůbec rodiče využili flexibilní formy práce. Dotazník obsahoval celkem 3 otázky, které měly dát odpověď na tuto výzkumnou otázku a to: „*Přemýšlel/a jste někdy o možnosti využití flexibilních forem*

práce?“, „Pokud jste využil/a flexibilní formu práce, jaká to byla?“, Z jakého důvodu jste využil/a flexibilní formy práce?“

Z celkového počtu respondentů přemýšlelo a využilo flexibilní formy práce 51 %, tedy 70 z nich. Dalších 24 % zvažovalo flexibilní formu práce, ale nakonec ji nevyužilo. 12 % respondentů chtělo využít flexibilních forem práce, ale ze strany zaměstnavatele nedostali možnost a zbylých 13 % o této možnosti nikdy neuvažovalo. V otázce na konkrétní formu práce bylo možné zvolit více odpovědí, maximálně však tři. Otázka na flexibilní formy práce byla opět tzv. multiple choice a respondenti tedy mohli vybrat více odpovědí, maximálně však tři. Celkem bylo získáno 104 odpovědí. 26 % z nich nastoupilo na částečný úvazek do zaměstnání, z domu pracovalo 24 % respondentů a pružnou pracovní dobu mělo 21 % respondentů. 3 % respondentů uvedlo možnost ostatní, kde 2 respondenti uvedli práci na živnostenský list. Jedna z respondentek zmínila: „Upřímně-svůj ŽL jsem pozastavila a fakturuji práci u bývalého zaměstnavatele na manžela, abych nepřišla o rodičovskou.“ Z flexibilních forem práce bylo nejméně využito sdílené pracovní místo a stlačený pracovní týden, obě dvě možnosti jsou zastoupeny jen 1 % z celkových odpovědí.

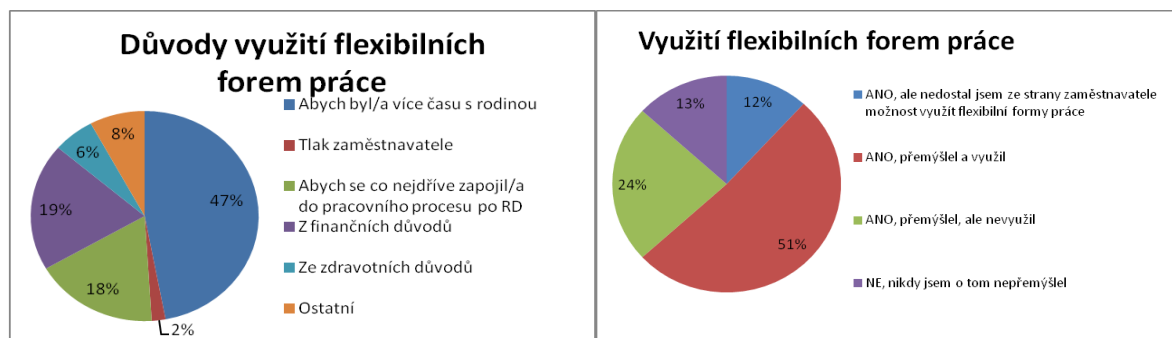
Graf 5: Využití flexibilních forem práce



Více možností odpovědi šlo zvolit i u otázky na konkrétní důvody využití flexibilních forem práce, celkem bylo získáno 108 odpovědí. U respondentů převažoval důvod *být více času s rodinou* a to ze 47 %. Dalším významným faktorem, který byl důležitý v rozhodování, zda nastoupit do zaměstnání na kratší pracovní poměr byly *finanční důvody*, a to z 19 %. České domácnosti jsou podle výsledků výzkumu ze 72 % závislé na příjmech obou dvou partnerů. Příjmy partnerů se obvykle liší, v 78 % byl příjem respondenta vyšší než příjem partnera/ky, ve zbylých 22 % byl příjem téměř stejný. 18 % respondentů se chtělo co nejrychleji zapojit do pracovního procesu po rodičovské dovolené. *Zdravotní důvody*

uvedly 6 % respondentů a 2 % zmínilo *tlak ze strany zaměstnavatele*. Jako další důvody uvedli respondenti: „*Získané zkušenosti; praxe; více času na koníčky; udržení si pocitu, že jsem součástí společnosti; dělání toho, čemu rozumím a práce mi chyběla.*“ Ostatních důvodů bylo celkem 8 % z výše zmiňovaných 108 odpovědí. Celkové výsledky odpovědí jsou uvedeny v následujících grafech.

**Graf 6: Důvody a využití flexibilních forem práce**



Nejvýznamnější důvody pro využívání flexibilních forem práce jsou čas strávený s rodinou a finanční důvody, jelikož jsou téměř  $\frac{3}{4}$  domácností závislé na příjmech dvou partnerů. Posledním významným důvodem pro využití flexibilních forem práce je rychlejší a snadnější opětovné zapojení se do pracovního procesu.

#### 4.6 Slučitelnost práce a rodiny

Druhá výzkumná otázka byla: „Lze efektivně sloučit práci a rodinu?“ Respondenti vyjadřovali souhlasný/nesouhlasný názor na následující otázky: „*Souhlasíte s tvrzením, že lze efektivně kombinovat kariéru a rodinný život, aniž by byla jedna sféra preferována nad druhou?*“; „*Souhlasíte s tvrzením, že mateřství/rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech žen a mužů?*“; „*Souhlasíte s tvrzením, že žena-matka zaměstnání věnuje méně času než žena bez dětí?*“, tato otázka byla položena i na stranu mužů, tedy „*Souhlasíte s tvrzením, že muž-otec věnuje zaměstnání méně času než muž bez dětí?*“ Všechny tyto otázky byly škálové. Dále respondenti odpovídali na otevřené otázky, ve kterých číselně vyjadřovali počet hodin strávených v zaměstnání, domácnosti a s dětmi. Nakonec respondenti odpovídali na otázky, kdo vykonává domácí práce: žena, muž, dělí se rovným dílem. Pro výpočet průměrné hodnoty počtu hodin strávených v zaměstnání, domácnosti a s dětmi

z pohledu mužů a žen byly použity statistické charakteristiky pro určení střední hodnoty: výběrový prostý aritmetický průměr, medián a modus.

Výběrový aritmetický průměr bývá nejčastější počítanou charakteristikou popisné statistiky. Jeho nevýhodou je citlivost na extrémní hodnoty. Proto je vhodné použít další metodu pro zjištění střední hodnoty, medián. Hodnota mediánu je definována prostřední hodnotou řady pozorování, která musí být uspořádána podle velikosti. U mediánu je důležité, zda je zkoumaný soubor lichého či sudého čísla. V případě lichého čísla, je medián vyjádřen hodnotou, která se v souboru skutečně vyskytuje. V případě sudého čísla je medián vyjádřen číselným průměrem dvou prostředních hodnot. Nevýhodou je, že je medián necitlivý k extrémním hodnotám znaku a k hrubým chybám v souboru. Poslední hodnotu, která bude určována je modus, což je hodnota, která vyjadřuje největší četnost v daném souboru (Svatošová, Kába, 2007).

Vzhledem k genderovým stereotypům, že ženy jsou hospodyňky a muži jsou ti, kteří vydělávají peníze, byly předpokládány rozdílné odpovědi u mužů a u žen. Respondenti z 60 % souhlasili, že kariéru a rodinný život lze efektivně kombinovat, vždy je to však na úkor jedné z těchto oblastí. Ženy s tímto tvrzením souhlasily z 62 % a muži z 54 %. S tvrzením zcela souhlasilo 18 % respondentů, tedy 24 z celkového počtu 136. Naopak s tvrzením zcela nesouhlasilo 22 % respondentů. 23 % mužů se domnívá, že rodinný život a kariéru lze zkombinovat takovým způsobem, aby nedocházelo k preferování jedné sféry nad druhou. V opačném případě s tvrzením nesouhlasí také 23 % mužské populace. Ženy jsou v tomto směru více skeptičtější a s tvrzením zcela souhlasí jen 16 % žen. Zcela s ním nesouhlasí 22 % žen, což odpovídá celkovým výsledkům. Celkové výsledky jsou uvedeny v následující tabulce Slučitelnost práce a rodiny podle pohlaví.



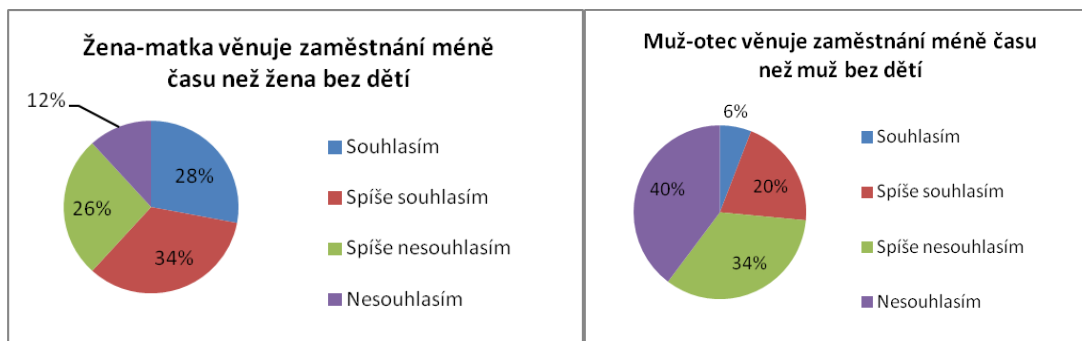
**Tabulka 6: Slučitelnost práce a rodiny podle pohlaví**

Souhlasíte s tvrzení, že lze efektivně kombinovat práci a rodinu?

	Ženy		Muži	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, souhlasím, ale vždy na úkor jedné oblasti	68	62	14	54
Ano, zcela souhlasím	18	16	6	23
Ne, nesouhlasím	24	22	6	23
Celkem	110	100	26	100

Respondenti vyjádřili z 62 % souhlas s tvrzením, že žena-matka věnuje zaměstnání méně času než žena bez dětí. Zbýlých 38 % nebylo o tvrzení přesvědčeno. Odpovědi na stejné tvrzení v případě, že se jedná o muže, byly opačné. 74 % respondentů zcela nebo do určité míry nesouhlasilo s tvrzením, že muž-otec věnuje zaměstnání méně času než muž bez dětí. Svůj plný a částečný souhlas s tvrzením vyjádřilo 27 % dotazovaných.

**Graf 7: Rodičovství a čas strávený v zaměstnání**



Respondenti odpovídali na otázky kolik hodin v průměru týdně a o víkendu stráví v zaměstnání, starostí o domácnosti a péči o děti oni samotní i jejich partneři/ky. Souhrnné výsledky lze vidět v následujících tabulkách. Časové fondy se lišily v závislosti na pohlaví.

**Tabulka 7: Průměrný čas mužů a žen věnovaný práci a rodině z pohledu ženy**

Ženy	Aritmetický průměr		Medián		Modus	
	Pracovní týden	Víkend	Pracovní týden	Víkend	Pracovní týden	Víkend
Zaměstnání	31	2	40	0	40	0
Domácnost	12	7	10	6	10	6
Péče o děti	32	17	20	18	20	18
<b>Muži</b>						
Zaměstnání	47	5	50	4	50	4
Domácnost	4	4	3	2	3	2
Péče o děti	12	13	10	12	10	12

**Tabulka 8: Průměrný čas mužů a žen věnovaný práci a rodině z pohledu mužů**

Muži	Aritmetický průměr		Medián		Modus	
	Pracovní týden	Víkend	Pracovní týden	Víkend	Pracovní týden	Víkend
Zaměstnání	38	1	40	0	40	0
Domácnost	9	6	8	5	8	5
Péče o děti	20	16	15	20	15	20
<b>Ženy</b>						
Zaměstnání	24	2	40	0	40	0
Domácnost	11	6	10	5	10	5
Péče o děti	34	15	30	15	30	15

Ženy stráví v zaměstnání v průměru 31 hodin týdně, což je o 7 hodin méně než muži. Hodnoty modus a medián byly stejné, 40 hodin. Rozdíl mezi aritmetickým průměrem lze vysvětlit tím, že některé respondentky pracovaly na částečné úvazky nebo byly s dětmi doma, proto vykazovaly nulový počet hodin (extrémní hodnotu) v zaměstnání. Z pohledu mužů stráví ženy týdně v průměru v zaměstnání 24 hodin, což je téměř o polovinu menší číslo než hodnoty modus a medián. Opět platí fakt, že u žen, které byly s dětmi doma, byly nulové časové hodnoty. Muži stráví v zaměstnání podle žen v průměru 47 hodin týdně, což je o 9 hodin méně než uvádí samotní muži. Odlišnému časovému vnímání odpovídají i hodnoty modus a medián, kdy z pohledu žen stráví v zaměstnání muži 50 hodin (modus a medián) a jako nejčastější a střední hodnotu bylo u mužů označeno 40 hodin. Ve vnímání časového fondu stráveného v zaměstnání se pohled mužů a žen lišil.

Čas strávený domácími pracemi během pracovního týdne se také lišil především z úhlu pohledu žen. Ženy uvedly, že muži věnují v průměru domácím pracím (úklid, vaření, praní, žehlení...) 4 hodiny týdně. Z pohledu mužů stráví v průměru domácími pracemi více

než jednou tolik, tedy 9 hodin týdně. Výrazné rozdíly byly i mezi hodnotami modus a medián z pohledu žen a mužů.

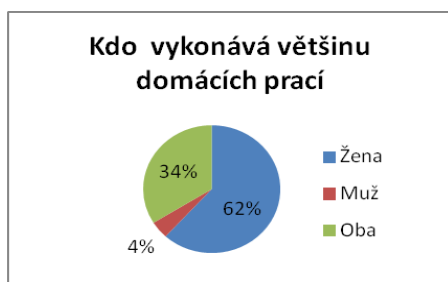
Průměrný čas žen strávený s dětmi během pracovního týden se výrazně nelišil z pohledu žen (32 hodin) a mužů (34 hodin). Muži uvedli, že v průměru věnují svým dětem 20 hodin týdně, podle hodnot modus a medián nejčastěji uváděli 15 hodin týdně. Z pohledu žen se muži dětem týdně věnují o 8 hodin méně. Ženy nejčastěji uváděly, že se jejich partner dětem věnuje přibližně 10 hodin týdně.

Během víkendů vykazovali respondenti nízké až nulové časové hodnoty strávené v zaměstnání. Většina žen o víkendu vykonává různé domácí práce, na kterých stráví v průměru 6-7 hodin z celého víkendu. Ženy nevnímají, že by se muži během víkendu více zapojili do domácích prací, v průměru na nich stráví 4 hodiny za víkend, mezi nejčastějšími odpověďmi byly uváděny 2 hodiny. Podle mužů stráví o víkendu oni sami na domácích pracích 5-6 hodin, tedy stejně jako jejich partnerky.

Ženy uvedly, že se svým dětem a péčí o ně věnují o víkend v průměru 17 hodin. O víkendu se zvednul i časový fond věnovaný dětem z pohledu mužů. Muži stráví v týdnu více hodin v zaměstnání, proto se rodině a dětem věnují především o víkendu, v průměru 16 hodin, nejvíce muži odpovídali, že se svým dětem o víkendu věnují 20 hodin.

Podle obecného názoru respondentů nelze efektivně sloučit práci a rodinu, aniž by byla jedna sféra omezena na úkor druhé. Harmonizace se týká především žen, které péčí o dítě a domácnost věnují více času než muži, což se projevuje i v jejich časovém fondu stráveném v zaměstnání, který je nižší než mužský. Na druhou stranu, ženy v průměru nestráví v zaměstnání o tolik méně času než muži a přitom času dětem a domácnosti věnují často jednou tolik. 62 % dotazovaných potvrdilo tvrzení, že většinu nebo všechny domácí práce vykonává žena, v opačném případě, kdy tyto práce vykonával muž, se jednalo o pouhé 4 %. Zbýlých 34 % respondentů se o domácí práce dělí rovným dílem.

**Graf 8: Rozdělení domácích prací v rodině**



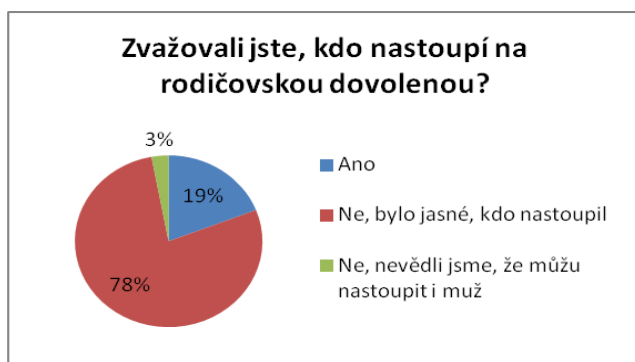
#### 4.7 Přizpůsobivost kariéry a kariérní postup s rodinným životem

Dotazníkové šetření se dotýkalo oblasti kariéry. Respondenti odpovídali na uzavřenou otázku, kolik stráví v zaměstnání hodin, kde vybírali ze tří možností a to méně než 40 hodin, 40 hodin a více než 40 hodin týdně. S počtem hodin zaměstnání souvisí i počet dětí a jejich věk. Další otázky se týkaly nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, pozicí v zaměstnání před a po nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Respondenti vyjadřovali názor, zda souhlasí či nesouhlasí s tvrzením, že se mateřství/rodičovství negativně odráží na kariérních možnostech mužů a žen.

Ženy mají na českém pracovním trhu slabší vyjednávací pozice v kariérním postupu, což může pramenit z toho, že jsou to právě ony, které častěji využívají flexibilní formy práce a pracují na zkrácené úvazky (18 % žen oproti 4 % mužů), aby mohly být více času s rodinou. 40 % dotazovaných žen uvedlo, že v zaměstnání stráví méně jak 40 hodin týdně, u mužů se jedná o 23 % dotazovaných. Více jak polovina mužů, 62 %, stráví ve svém zaměstnání alespoň 40 hodin/týden. Dle výsledků empirického šetření stráví muži v průměru v zaměstnání 38 hodin týdně, ženy stráví v zaměstnání v průměru 31 hodin týdně, jak bylo uvedeno výše.

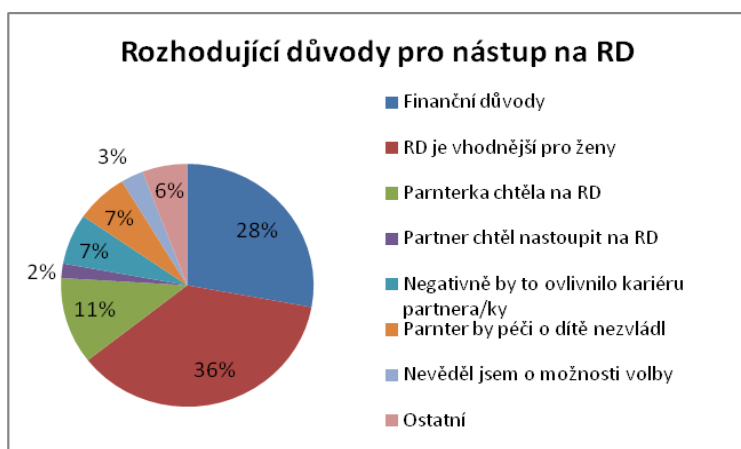
Kariéra ženy je častěji přerušena v důsledku mateřství. Partneři si mohou zvolit, kdo z nich nastoupí na rodičovskou dovolenou, ale z 97 % je to žena. 78 % respondentů uvedlo, že o možnosti, že by na rodičovskou dovolenou nastoupil muž ani nepřemýšlelo, od začátku bylo jasné, že půjde žena. Dalších 19 % možnost, že by na rodičovskou dovolenou nastoupil druhý partner, zvažovalo a zbylá 3 % o tom, že na rodičovskou dovolenou může nastoupit i muž, vůbec nevědělo.

**Graf 9: Nástup na rodičovskou dovolenou**



Rozhodující důvody pro to, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou, byly především tyto: Rodičovská dovolená je vhodnější pro ženy (36 %), finanční důvody (28 %) a partnerka sama chtěla nastoupit na rodičovskou dovolenou (11 %). Celkové výsledky lze vidět v grafu Rozhodující důvody pro nástup na rodičovskou dovolenou. Mezi ostatní důvody byly uvedené následující: „nedovedu si představit, že bych v době, kdy dítě dělá první krůčky, říká první slova, měla být v práci“, „chtěla jsem být se svým dítětem“, „otec nemůže kojit“, „chtěla jsem se starat o své dítě a být s ním, o péči se můžeme dělit, protože muž podniká a já tak mohu občas docházet do zaměstnání“, „na rodičovskou dovolenou jsem chtěla a těšila se na ní“.

**Graf 10: Rozhodující důvody pro nástup na RD**

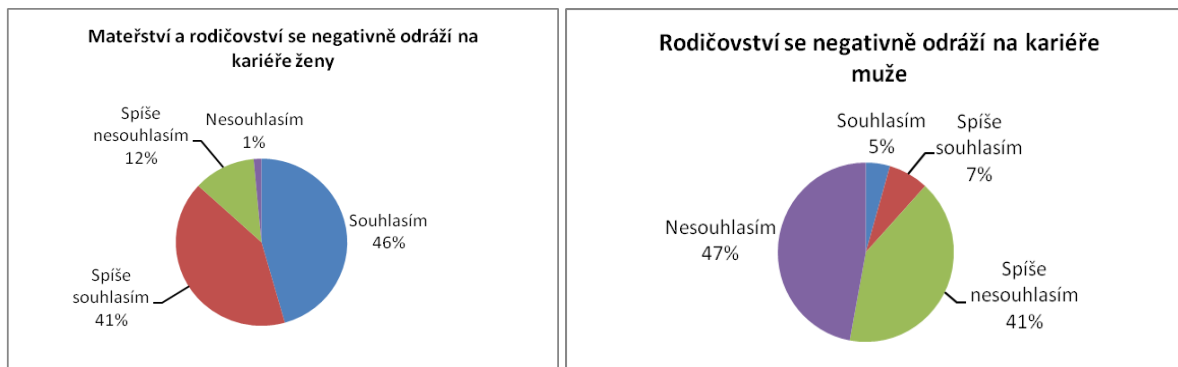


Ochota žen omezit svou kariéru kvůli profesní kariéře partnera a začít pracovat na částečný úvazek byla 56 %. 59 % žen a 63 % mužů by bylo ochotných se kvůli kariéře partnera/ky přestěhovat. Ženy by z 39 % byly ochotné změnit zaměstnání, muži by se změnou zaměstnání souhlasili jen z 22 %. Muži by spíše přistoupili na nevyužití zajímavé nabídky (26 %). Nevyužít možnost pracovního postupu by pro svého partnera bylo ochotno obětovat 13 % žen a 9 % mužů. Nejméně by byly obě dvě pohlaví ochotné změnit svůj obor/profesi a to z 10 % ženy a 3 % muži.

Dále respondenti vyjadřovali svůj souhlas/nesouhlas s tvrzením, zda se mateřství a rodičovství negativně odráží na kariérních možnostech žen a mužů. Zde se výsledky výrazně lišily. 87 % dotazovaných se přiklání k názoru, že se mateřství a rodičovství negativně odráží na kariérních možnostech žen. Zbýlých 13 % se zastává nesouhlasné stanovisko. Rodičovství na kariérní možnosti mužů nemá podle 88 % respondentů téměř

žádný vliv, v opačném případě se k souhlasnému stanovisku přiklání 12 % dotazovaných. Souhrnné výsledky jsou zobrazeny v následujícím grafu.

**Graf 11: Dopad rodičovství na kariéru mužů a žen**



Ženy častěji využívají flexibilní formy práce a v zaměstnání stráví týdně méně času než muži. Z 97 % nastupují na rodičovskou dovolenou, protože se domnívají, že je vhodnější pro ženy. Ženy jsou více než muži ochotny omezit svou kariéru ve prospěch kariéry svého partnera. V domácnosti vykonávají většinu domácích prací pouze ženy. Obecně ve společnosti převládá názor, že mateřství a rodičovství se negativně odráží na kariéře muže, naopak kariéru otce se z výše uvedených důvodů nedotýká.

Respondentů, kteří měli jedno dítě, bylo celkem 68, druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti se dvěma dětmi a to v počtu 58. Nejméně bylo respondentů, kteří měli tři děti (6) a čtyři a více dětí (2). Časový fond, který rodiče věnovali svému zaměstnání, s počtem dětí rostl. Rodiče s jedním dítětem věnovali svému zaměstnání nejméně času, v průměru 31 hodin/týden, což je dáno i věkem dítěte, jelikož 58 dětí z celkových 68 (82 %) bylo předškolního věku a tudíž vyžadují více času a péče rodičů. Rodiče se dvěma dětmi pracují v průměru o dvě hodiny více než rodiče s jedním dítětem, tedy 33 hodin/týden. Opět se jednalo o rodiče, kteří měli v 63 % nejmladší dítě ve věku od 1 měsíce do 5 let. Skupina rodičů se třemi dětmi se v dotazníkovém šetření objevila jen v malé četnosti a to v počtu 6. Tito rodiče v průměru věnovali svému zaměstnání 40 hodin týdně, stejný počet hodin věnovali i rodiče se čtyřmi a více dětmi, jejichž vzorek byl zastoupen pouze dvěma respondenty. Získaná data jsou zachycena v tabulce Počet hodin strávených v zaměstnání v závislosti na počtu dětí.

**Tabulka 9: Počet hodin strávených v zaměstnání v závislosti na počtu dětí**

Počet narozených dětí	Věková kategorie nejmladšího dítěte		Počet respondentů	Průměrný čas rodičů strávených v zaměstnání
	Předškolní věk	Školní věk		
1	58	10	68	31 h/týden
2	37	21	58	33 h/týden
3	2	4	6	40 h/týden
4 a více	2	2	4	40 h/týden

Věk dětí se různil od 1 měsíce až po věk 15 let u nejmladšího dítěte. Průměrný věk dítěte byl 4 roky. Hodnoty statistický charakteristik modus a medián odpovídají aritmetickému průměru, tedy 4 roky. Věk dítěte ovlivňuje celkový rodinný cyklus a časový fond, který je třeba dětem věnovat. Respondentek, které měly alespoň dvě děti, bylo celkem 48. Z těchto 48 žen pracovalo před nástupem na rodičovskou dovolenou 12 % v middle managementu, 85 % respondentek bylo řadovými zaměstnankyněmi a 4 % z nich podnikaly. Po návratu z rodičovské dovolené zastávalo ze zmíněných 52 respondentek pouhých 8 pozic v oblasti middle managementu (15 %), řadových zaměstnankyň bylo o něco méně, a to 73 %, naopak přibýlo žen, které začaly podnikat (12 %). Všechny odpovědi jsou uvedeny v tabulce Pracovní pozice před a po nástupu na rodičovskou dovolenou. Ani jedna z respondentek, nepůsobila před ani po rodičovské dovolené na vysoké vedoucí pozici top managementu.

**Tabulka 10: Pracovní pozice před a po nástupu na RD**

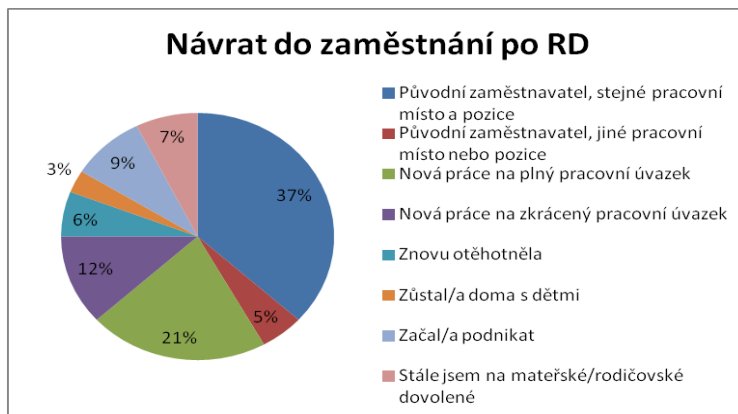
	Pracovní pozice před nástupem na RD		Pracovní pozici po návratu z RD	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Middle management	6	12	8	15
Podnikatel	2	4	6	12
Řadový zaměstnanec	44	85	38	73
Total	52	100	52	100

Vzhledem k tomu, že v 97 % nastoupila na rodičovskou dovolenou žena, pracovní pozice mužů, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou (3 %) se nelišila v době před a po rodičovské dovolené. Většina dotazovaných mužů, 54 %, nezastávalo žádnou vyšší pracovní pozici a pracovali jako řadoví zaměstnanci. 31 % dotazovaných mužů mělo svou vlastní firmu a podnikalo, 14 % z nich působilo na vedoucích pozicích middle managementu

a zbylé 1 % zastávalo funkci v top managementu. I ženy celkově zastávaly spíše nižší pracovní pozice jako řadoví zaměstnanci. Před nástupem na rodičovskou dovolenou na těchto pozicích pracovalo 66 % žen. Po návratu z rodičovské dovolené jako řadový zaměstnanec pracovalo 73 % žen, tedy o 7 % více. U žen-podnikatelek (6 %) se pracovní pozice s příchodem dítěte nijak nezměnila. Naopak se snížilo procento zastoupení žen na pozicích středního a vysokého managementu. Před nástupem na rodičovskou dovolenou pracovalo ve vedoucích funkcích (middle management) 26 % respondentek a po návratu z rodičovské dovolené o 6 % méně. Na vysokých pozicích top managementu působilo před narozením dítěte 4 % žen, po narození dítěte se dostalo na takto vysokou pozici 2 % respondentek.

Po ukončení rodičovské dovolené se 37 % rodičů na rodičovské dovolené vrátilo na stejnou pracovní pozici ke stejnému zaměstnavateli, jako před nástupem na rodičovskou dovolenou. Další 5 % se vrátilo ke stejnému zaměstnavateli, ale na jiné pracovní místo nebo pozici a 12 % rodičů si našlo práci na zkrácený pracovní úvazek. K jinému zaměstnavateli na plný pracovní úvazek nastoupilo celkem 21 % respondentů. Dalších 7 % uvedlo, že je stále ještě na rodičovské dovolené. 6 % znovu otěhotnělo a do zaměstnání nenastoupilo. 9 % respondentů začalo samo podnikat. Celkové výsledky jsou zaznamenány v grafu Situace po skončení rodičovské dovolené.

**Graf 12: Situace po skončení rodičovské dovolené**



#### 4.8 Testování hypotéz

Hypotézy byly stanoveny před samotným zahájením dotazníkového šetření. Na základě hypotéz a stanovených proměnných byl vytvořen dotazník. Získaná data byla testována pomocí programu IBM SPSS Statistics. Výchozím bodem pro testování hypotéz je stanovení tzv. nulové hypotézy, které se následně testují a na základě výsledků (rozdílů)



se nulová hypotéza zamítne nebo nezamítne (Ferjenčík, 2000). Proti nulové hypotéze stojí alternativní hypotéza, která popírá platnost nulové. Alternativní hypotézu lze přijmout v případě, že nulová hypotéza byla zamítnuta jako nesprávná. Nulová hypotéza říká, že mezi předem stanovenými znaky neexistuje statisticky významná závislost. Testované proměnné je nutné zapsat do dvojdimenzionálních kontingenčních tabulek, které vznikly na základě určení dvou proměnných (Hendl, 2009). Pro testování hypotéz byl použit  $\chi^2$  test (Chí-test, Test dobré shody), hladina významnosti byla stanovena následující:  $\alpha=0,05$  a byla porovnávána s hodnotou signifikace (p-hodnota), což je hladina významnosti odpovídající tomuto kritickému oboru. P-hodnota byla vypočítána statistickým programem. Porovnání těchto dvou hodnot rozhoduje o zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy. V případě, že hodnota signifikace bude menší než hladina významnosti, nulová hypotéza se zamítne (Ferjenčík, 2000).

### 1. Vztah mezi pohlavím a přizpůsobováním pracovní kariéry

H<sub>01</sub>: Přizpůsobování pracovní kariéry a rodiny závisí na pohlaví.

H<sub>02</sub>: Přizpůsobování pracovní kariéry a rodiny nezávisí na pohlaví.

**Tabulka 11: Vztah mezi pohlavím a přizpůsobováním pracovní kariéry**

Lze efektivně kombinovat kariéru a rodinný život/pohlaví	Muž	Žena	Celkem
Ano, zcela souhlasím	6	18	24
Ano, souhlasím, vždy je to ale na úkor jedné oblasti	14	68	82
Ne, nesouhlasím	6	24	30
Celkem	26	110	136

V tabulce Vztah mezi pohlavím a přizpůsobováním pracovní kariéry jsou uvedeny jednotlivé četnosti odpovědí na otázku, zda respondenti souhlasí s tvrzením, že lze efektivně kombinovat kariéru a rodinný život, aniž by byla jedna sféra preferována nad druhou. U mužů a žen jsou odpovědi téměř vyrovnané s ohledem na poměr pohlaví.

**Tabulka 12: Výpočet očekávaných četností**

Lze efektivně kombinovat kariéru a rodinný život/pohlaví	Muž	Žena
Ano, zcela souhlasím	4,58823529	19,4117647
Ano, souhlasím, vždy je to ale na úkor jedné oblasti	15,6764706	66,3235294
Ne, nesouhlasím	5,73529412	24,2647059

Výpočet očekávaných četností byl vypočítán na základě vzorce:

$$n'_{ij} = \frac{n_{i\bullet} \cdot n_{\bullet j}}{n}$$

, kde  $n_i$  vyjadřuje součty četností v řádcích skutečných četností a  $n_j$  vyjadřuje součty četností v sloupcích v tabulce č. 11,  $n$  je celkový součet všech četností (Kábrt, 2011). Statistickým programem byla vypočítána **p-hodnota=0,67914913**. Stupni volnosti 3 odpovídá **kritická hodnota  $\chi^2$**  pro danou hladinu významnosti  $\alpha_{0,05}$  hodnota **7,81472790**. Výpočet testovacího kritéria (hodnoty chí kvadrát testu) se počítá dle vzorce

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

, kde písmeno  $r$  označuje celkový součet v řádku, písmeno  $s$  celkový součet ve sloupci  $n_{ij}$  a  $n'_{ij}$  jsou skutečné a očekávané četnosti (Kábrt, 2011). **Hodnota chí-kvadrát testu** pro testovanou hypotézu je **0,7738291**. Na základě skutečnosti, že je p-hodnota vygenerovaná statistickým softwarem vyšší než stanovená hladina významnosti  $\alpha_{0,05}$ , hypotéza  $H_{01}$  **se přijímá**.

## 2. Rozdíl mezi pohlavím a možností kariérního postupu

$H_{01}$ : Existuje signifikantní rozdíl mezi pohlavím a možností kariérního postupu.

$H_{02}$ : Neexistuje signifikantní rozdíl mezi pohlavím a možností kariérního postupu.

**Tabulka 13: Ženy a kariérní postup**

Mateřství a rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech žen/pohlaví	Muž	Žena	Celkem
Souhlasím	12	50	62
Spíše souhlasím	10	46	56
Spíše nesouhlasím	4	12	16
Nesouhlasím	0	2	2
Celkem	26	110	136

V tabulce Ženy a kariérní postup jsou uvedeny jednotlivé četnosti odpovědí na otázku, zda respondenti souhlasí s tvrzením, že mateřství a rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech žen. Odpovědi jsou opět vyrovnané. Respondenti se přiklání k názoru, že mateřství a rodičovství má negativní vliv na kariérní možnosti žen.

**Tabulka 14: Výpočet očekávaných četností**

Mateřství a rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech žen/pohlaví	Muž	Žena
Souhlasím	11,8529412	50,1470588
Spíše souhlasím	10,7058824	45,2941176
Spíše nesouhlasím	3,05882353	12,9411765
Nesouhlasím	0,38235294	1,61764706

Na základě výše uvedených hodnot byla statistickým programem vypočítána **p-hodnota=0,82770347**. Stupni volnosti 4 odpovídá **kritická hodnota  $\chi^2$**  pro danou hladinu významnosti  $\alpha_{0,05}$  hodnota **9,48772904**. **Hodnota chí-kvadrát testu** pro testovanou hypotézu je **0,8905675**. Vygenerovaná p-hodnota je vyšší než stanovená hladina významnosti  $\alpha_{0,05}$ , hypotéza  $H_{01}$  **se přijímá**. Mateřství a rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech žen.

V následující tabulce Muži a kariérní postup jsou uvedeny jednotlivé četnosti odpovědí na otázku, zda respondenti souhlasí s tvrzením, že rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech mužů. Respondenti vyjádřili nesouhlasné stanovisko s tím, že by rodičovství mělo negativní vliv na kariérní postup mužů.

**Tabulka 15: Muži a kariérní postup**

Rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech mužů/pohlaví	Muž	Žena	Celkem
Souhlasím	4	2	6
Spíše souhlasím	2	8	10
Spíše nesouhlasím	12	44	56
Nesouhlasím	8	56	64
Celkem	26	110	136

**Tabulka 16: Výpočet očekávaných četností**

Rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech mužů/pohlaví	Muž	Žena
Souhlasím	1,14705882	4,85294118
Spíše souhlasím	1,91176471	8,08823529
Spíše nesouhlasím	10,7058824	45,2941176
Nesouhlasím	12,2352941	51,7647059

Vypočítaná **P-hodnota** byla **0,01295315**. Pro stupeň volnosti 4 je stanovena **kritická hodnota  $\chi^2$**  pro danou hladinu významnosti  $\alpha_{0,05}=9,48772904$ . **Hodnota chí-kvadrát testu** pro testovanou hypotézu je **10,7839893**. Vygenerovaná p-hodnota je nižší než stanovená hladina významnosti  $\alpha_{0,05}$ , hypotéza  $H_{01}$  **se zamítá**. Rodičovství se negativně neodráží na kariérních možnostech mužů.

### 3. Čas strávený v rodině v závislosti na pozici v zaměstnání

$H_{01}$ : Existuje signifikantní rozdíl mezi pozicí v zaměstnání a časem stráveným s dětmi.

$H_{02}$ : Neexistuje signifikantní rozdíl mezi pozicí v zaměstnání a časem stráveným s dětmi.

**Tabulka 17: Čas strávený v rodině v závislosti na pozici v zaměstnání**

Pracovní pozice/počet hodin s dětmi	do 10 h/týden	11-20 h/týden	21-30 h/týden	31-40 h/týden	více jak 40 h/týden	Celkem
Podnikatel	5	4	1	0	4	14
Top management	0	0	0	0	2	2
Middle management	7	7	2	1	9	26
Řadový zaměstnanec	18	39	15	7	15	94
Celkem	30	50	18	8	30	136

Respondenti odpovídali na otázku na jaké pracují v zaměstnání pozici a kolik hodin v průměru týdně stráví s dětmi. Na základě odpovědí, bylo vytvořeno pět kategorií s časovým fondem věnovaným dětem, které lze vidět v tabulce č. 17. Podle četnosti odpovědí stráví nejvíce času s dětmi lidé pracující na pozicích řadových zaměstnanců.

**Tabulka 18: Výpočet očekávaných četností**

Pracovní pozice/počet hodin s dětmi	do 10 h/týden	11-20 h/týden	21-30 h/týden	31-40 h/týden	více jak 40 h/týden
Podnikatel	3,08824	5,14706	1,85294	0,82353	3,08824
Top management	0,44118	0,73529	0,26471	0,11765	0,44118
Middle management	5,73529	9,55882	3,44118	1,52941	5,73529
Řadový zaměstnanec	20,7353	34,5588	12,4412	5,52941	20,7353

Testování této hypotézy dopadlo následovně: **P-hodnota** byla **0,14827**. Pro stupeň volnosti 5 je stanovena **kritická hodnota  $\chi^2$**  pro danou hladinu významnosti  $\alpha_{0,05}=11,07049769$ . **Hodnota chí-kvadrát testu** pro testovanou hypotézu je **17,0355**. Vygenerovaná p-hodnota je vyšší než stanovená hladina významnosti  $\alpha_{0,05}$ . Hypotéza  $H_{01}$  **se přijímá**. Rozdíl mezi časem stráveným s dětmi a pozicí v zaměstnání existuje.

#### 4. Souvislost mezi počtem dětí a časem stráveným v zaměstnání

$H_{01}$ : Existuje souvislost mezi počtem dětí v rodině a počtem hodin strávených v zaměstnání.

$H_{02}$ : Neexistuje souvislost mezi počtem dětí v rodině a počtem hodin strávených v zaměstnání.

**Tabulka 19: Počet dětí v závislosti na čase stráveném v zaměstnání**

Počet dětí/počet hodin strávených v zaměstnání	Méně než 40	40	Více než 40	Celkem
1 dítě	22	24	16	62
2 děti	23	21	16	60
3 děti	4	3	0	7
4 a více dětí	5	2	0	7
Celkem	54	50	32	136

Respondenti odpovídali na otázku, kolik mají dětí a kolik hodin stráví v zaměstnání v průměru za týden. Podle četnosti odpovědí není zřejmá souvislost mezi počtem dětí a dobou strávenou v zaměstnání. Rodiče v České republice mají nejčastěji jedno nebo dvě děti.

**Tabulka 20: Výpočet očekávaných četností**

Počet dětí/počet hodin strávených v zaměstnání	Méně než 40	40	Více než 40
1 dítě	24,6176471	22,7941176	14,5882353
2 děti	23,8235294	22,0588235	14,1176471
3 děti	2,77941176	2,57352941	1,64705882
4 a více dětí	2,77941176	2,57352941	1,64705882

Dle výše uvedených hodnot byla statistickým programem vypočítána **p-hodnota=0,35824492**. Stupni volnosti 4 odpovídá **kritická hodnota  $\chi^2$**  pro danou hladinu významnosti  $\alpha_{0,05}$  **9,48772904**. **Hodnota chí-kvadrát testu** pro testovanou hypotézu je **6,61178039**. Vygenerovaná p-hodnota je vyšší než stanovená hladina významnosti  $\alpha_{0,05}$ , hypotéza  $H_{01}$  **se přijímá**. Existuje souvislost mezi počtem dětí a počtem hodin strávených v zaměstnání.

### 5. Ženy s 2 a více dětmi a vedoucí pozice

$H_{01}$ : Ženy, které mají 2 a více dětí, pracují ve vedoucích pozicích.

$H_{02}$ : Ženy, které mají 2 a více dětí, nepracují ve vedoucích pozicích.

Respondenti v dotazníku odpovídali na otázku, kolik mají aktuálně narozených dětí a na jaké pracují ve svém zaměstnání pozici. Za vedoucí pozice jsou považovány pozice middle managementu a top managementu.

**Tabulka 21: Pracovní pozice v závislosti na počtu dětí**

Pracovní pozice/počet dětí	2 děti	3 děti	4 a více dětí	Celkem
Podnikatel	4	0	0	4
Top management	2	0	0	2
Middle management	12	0	0	12
Řadový zaměstnanec	30	3	4	37
Celkem	48	3	4	55

Již z předchozí hypotézy je zřejmé, že české rodiny mají nejčastěji 1 nebo 2 děti, proto počty dětí s více dětmi nebyly téměř zastoupeny. Tři a více dětí mají podle výsledku výzkumu pouze lidé pracující na pozicích řadového zaměstnance.

**Tabulka 22: Výpočet očekávané četnosti**

Pracovní pozice/počet dětí	2 děti	3 děti	4 a více dětí
Podnikatel	3,490909091	0,218181818	0,290909091
Top management	1,745454545	0,109090909	0,145454545
Middle management	10,47272727	0,654545455	0,872727273
Řadový zaměstnanec	32,29090909	2,018181818	2,690909091

Po provedení statického testování, byla vypočítána **p-hodnota=0,689932935**. Stupni volnosti 4 odpovídá **kritická hodnota  $\chi^2$**  pro danou hladinu významnosti  $\alpha_{0,05}$  **9,48772904**. **Hodnota chí-kvadrát testu** pro testovanou hypotézu je **3,902027027**. Vygenerovaná p-hodnota je vyšší než stanovená hladina významnosti  $\alpha_{0,05}$ , hypotéza  $H_{01}$  **se přijímá**. Ženy, které mají 2 a více dětí pracují ve vedoucích pozicích.

## **5 Zhodnocení výsledků**

Cílem diplomové práce bylo zmapovat vzájemné souvislosti v oblasti sladování pracovní-rodinného života z pohledu rodičů pečujících o dítě/děti. Na základě stanoveného cíle byly formulovány dílčí výzkumné otázky. Byl vytvořen strukturovaný dotazník, a proveden výzkum. Výsledky výzkumu vedly k zodpovězení výzkumných otázek a přijetí či zamítnutí předem stanovených hypotéz. Tato kapitola se zabývá zodpovězením výzkumných otázek.

### **Jaké jsou důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce?**

Český pracovní trh je charakteristický pro vysoké procento pracujících žen, zároveň to jsou z 97 % právě ženy, které nastupují na rodičovskou dovolenou. Jejich pracovní kariéra bývá přerušena několikaletou intenzivní péčí o dítě. Ze 72 % bývá domácnost závislá na obou dvou příjmech partnerů. Rodiče pečující o dítě mají ze zákona nárok na rodičovský příspěvek, který však může dosáhnout celkové maximální výše 70 % předchozího výdělku (Sociální dávky 2013, 2013). Finanční situace rodiny bývá tedy oslabená. Rodiče, kteří zůstávají s dětmi doma, mají i díky nastavené sociální a rodinné politice, která má za cíl pomáhat sladování sfér rodiny a práce, možnost částečně se participovat na trhu práce během rodičovské dovolené díky flexibilním formám práce jako jsou například částečný pracovní úvazek, sdílené pracovní místo, pružná a nerovnoměrná pracovní doba, práce z domu nebo stlačený pracovní týden. První výzkumná otázka měla za cíl zmapovat, jaké jsou konkrétní důvody, pro vyhledávání flexibilních forem práce. Z celkového počtu respondentů (136) využilo flexibilní formu práce 51 %. Respondenti obvykle nastoupili na částečný pracovní úvazek, pracovali z domova nebo využili formu pružné pracovní doby. Nejméně využívané formy práce jsou sdílené pracovní místo a stlačený pracovní týden. Nejčastějším důvodem, proč rodiče využili tuto formu zaměstnání, bylo, že chtěli strávit více času s rodinou (ze 47 %), druhým často označovaným faktorem byly důvody finanční (19 %).

### **Lze efektivně sloučit práci a rodinu?**

Efektivní sladování rodiny a práce se stává stále častěji diskutovaným tématem v běžném i politickém životě. Obě dvě oblasti jsou nejdůležitějšími oblastmi v našich životech a je těžké uvést je do souladu tak, aby jedna sféra nijak nezasahovala do té druhé. Problematikou sladování bývají nejvíce postihnuté právě ženy, jednak proto, že převážná většina nastupuje na rodičovskou dovolenou a intenzivněji než muži pečují o děti, ale také proto, že ve společnosti a v mnoha rodinách převládá stereotypní rozdělení genderových rolí na muže-živitele, který vydělává peníze a na ženu-hospodyňku, která pečuje o domácnost.



Ženy jsou již po mnoho let také, stejně jako muži, spoluživitelkami rodiny. Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že se 60 % respondentů domnívá, že práci a rodinu lze efektivně sladit, vždy to je na úkor jedné z těchto sfér. Odpovědi se významně nelišily v závislosti na pohlaví. Dle získaných dat stráví žena v zaměstnání v průměru 31 hodin týdně, oproti tomu muž stráví v zaměstnání v průměru 38 hodin za týden. Rozdíl v počtu hodin souvisí i s faktem, že ženy jsou častěji ty, které pečují o děti a starají se o domácnost. Z 62 % je to žena, která vykonává většinu nebo všechny domácí práce. Práci a rodinu lze sloučit, harmonizace je vždy na úkor jedné ze sfér.

### **Které z pohlaví více přizpůsobuje svou pracovní kariéru rodině?**

I přesto, že Česká republika přijala iniciativy Evropské Unie, které mají za cíl stírání rozdílů mezi muži a ženami na pracovním trhu a soustředují se na sladování rodinného a pracovního života, reintegraci mužů a žen na trh práce a dalších podpůrných služeb, v praxi se tomu ne vždy daří (Equalcr, 2008). Existují obory zaměstnání, které rozlišují mužské a ženské profese na českém pracovním trhu. Není výjimkou, že se setkáváme s odlišným platovým ohodnocením nebo snazším kariérním postupem v závislosti na pohlaví. Jak bylo zmíněno výše, ženy nastupují častěji než muži na rodičovskou dovolenou a jejich kariéra bývá mnohdy na několik let přerušena péčí o děti a rodinu. Ženy více přizpůsobují svou pracovní kariéru rodině.

Na základě získaných dat z výzkumu bylo provedeno testování stanovené nulové hypotézy: „Přizpůsobování pracovní kariéry a rodiny závisí na pohlaví.“ Hypotéza byla přijata. S 95 % spolehlivostí lze říci, že přizpůsobování pracovní kariéry a rodiny je závislé na pohlaví.

### **Liší se možnost kariérního postupu z hlediska pohlaví?**

Respondenti odpovídali na otázku, zda se mateřství a rodičovství negativně odráží na kariérních možnostech žen a mužů. Podle získaných dat se 87 % respondentů domnívá, že se rodičovství negativně odráží na kariérních možnostech žen, naopak na kariéru mužů nemá podle 88 % dotazovaných rodičovství vliv. Tyto samé otázky byly podrobeny testování dané hypotézy pomocí Chí-kvadrát testu, který ukázal, že se s 95 % spolehlivostí mateřství a rodičovství negativně odráží na kariérních možnostech žen. Z pohledu mužů byla hypotéza: „Rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech mužů“, zamítnuta. Byla přijata alternativní hypotéza, že se rodičovství negativně neodráží na kariérních možnostech mužů. Možnost kariérního postupu se z hlediska pohlaví liší.

### **Znamenají vysoké pracovní pozice v zaměstnání větší časovou náročnost, která je na úkor rodiny?**

Předpokládá se, že s vyšší pracovní pozicí roste zodpovědnost a často i přibývají úkoly, které musí zaměstnanec splnit bez ohledu na časový fond. Více času je obětováno zaměstnání místo rodině. Největší část respondentů (69 %) pracovalo jako řadoví zaměstnanci, na manažerských pozicích bylo celkem 20 % dotazovaných a zbylých 11 % podnikalo. Na základě výše uvedených předpokladů byla stanovena nulová hypotéza, která tvrdila, že existuje signifikantní rozdíl mezi pozicí v zaměstnání a časem stráveným s dětmi. Stanovené proměnné byly testovány a nulová hypotéza byla přijata. Vysoké pracovní pozice v zaměstnání znamenají větší časovou náročnost, která je na úkor rodiny.

### **Snižuje se s rostoucím počtem dětí v rodině počet hodin strávených v zaměstnání?**

Nejvyšší počet rodin byl s jedním a dvěma dětmi. Nejméně bylo v dotazníkovém šetření rodin se třemi, čtyřmi a více dětmi. Věk dětí se různil, od jednoho měsíce až po 15 let. Průměrný věk dětí respondentů byl 4 roky. Věk dítěte ovlivňuje celkový rodinný cyklus a čas, který by se dětem měl věnovat. Pro zodpovězení této dílčí výzkumné otázky, byla stanovena hypotéza, která říká, že existuje souvislost mezi počtem dětí v rodině a počtem hodin strávených v zaměstnání. Stanovené proměnné byly „počet dětí“ a „počet hodin strávených v zaměstnání“. Byl proveden Chí-kvadrát test, na jehož základě byla nulová hypotéza přijata. Souvislost mezi počtem dětí a počtem hodin strávených v zaměstnání existuje. Podle této hypotézy se s rostoucím počtem dětí doba strávená v zaměstnání bude snižovat.

### **Pracují ženy se 2 a více dětmi ve vedoucích pozicích?**

Aby byla zodpovězena výše uvedená dílčí výzkumná otázka, byly opět stanoveny hypotézy (nulová a alternativní) a následně provedeno jejich testování. Stanovené proměnné, které byly zkoumány, byly „počet dětí“ a „pozice v zaměstnání“. Nulová hypotéza zněla: „*Ženy, které mají 2 a více dětí nepracují ve vedoucích pozicích.*“ Tato hypotéza byla Chí-kvadrát testem přijata.

## 6 Závěr

Diplomová práce měla za cíl zmapovat vzájemné souvislosti v oblasti slad'ování pracovní-rodinného života z pohledu rodičů pečujících o dítě/děti a určit, jaké jsou možnosti a překážky v uskutečňování preferencí zaměstnaných rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v oblasti práce a rodiny v České republice. Po určení hlavního cíle byly vytvořeny další dílčí otázky, na jejichž základě byly stanoveny výzkumné otázky a hypotézy. Bylo provedeno dotazníkové šetření, jehož výsledky vedly k zodpovězení výzkumných otázek a hlavnímu cíli této diplomové práce.

Hlavními důvody pro vyhledávání flexibilních forem práce, které respondenti uváděli nejčastěji, jsou čas strávený a věnovaný rodině a finance. Rodiny jsou často závislé na dvou příjmech (muže a ženy) a ve chvíli, kdy jeden z rodičů nastoupí na rodičovskou dovolenou, je rodina finančně oslabena, jelikož rodičovský příspěvek nevyhradí plný příjem pečujícího rodiče. Pečující rodiče mají na českém pracovním trhu možnost využít flexibilní formy práce, které z dotazovaných využila více jak polovina. Nejvíce zkušeností měli rodiče s prací na částečný úvazek, prací z domu nebo se stlačeným pracovním týdnem. Hlavní překážkou, která stojí mezi harmonizací práce a rodiny, je čas. Především ženy uváděly, že chtějí být co nejvíce času s rodinou a mnohdy více jak polovinu svého času věnují domácnosti. Na základě stanovení hypotéz a jejich testování byly prokázány významné souvislosti mezi přizpůsobováním pracovní kariéry a pohlavím, mateřstvím/rodičovstvím a kariérou žen, pracovními pozicemi a časem stráveným v zaměstnání, který se odráží v čase věnovaném rodině, počtem dětí a počtem hodin v zaměstnání a mezi počtem dětí (u matek) a pozicí v zaměstnání. Naopak nebyla zjištěna souvislost mezi rodičovstvím a kariérou mužů.

Harmonizace práce a rodiny je aktuálním tématem nejen v českém prostředí, ale i na celé půdě Evropské Unie. S velkými obtížemi se tyto dvě roviny dostávají do vzájemného souladu, aniž by jedna rovina nezasahovala do druhé. Ženy stráví více času péčí o domácnost a děti a přesto chodí do zaměstnání. Problematika slad'ování se více dotýká žen nežli mužů právě proto, že ženy častěji než muži nastupují na rodičovskou dovolenou. Po návratu z rodičovské dovolené, která často trvá několik let, se vrací zpět na pracovní trh a potýkají se s harmonizací práce a rodiny. Výsledky výzkumu ukázaly, že více jak polovina respondentů souhlasí, že ženy-matky věnují zaměstnání méně času než ženy bez dětí. Dotazníkové šetření potvrdilo, že respondenti souhlasí s tím, že kariéru a rodinný život lze efektivně kombinovat, ale vždy to bude na úkor jedné z oblastí. Proto lze konstatovat, že harmonizace práce a rodiny v České republice probíhá a respondenty je vnímána pozitivně.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Bibliografické zdroje

BURCIN, B., FIALOVÁ, L., RYCHTAŘÍKOVÁ, J. (ed.). *Demografická situace České republiky: Proměny a kontexty 1993-2008*. Praha: SLON, 2010. 238 s. ISBN 978-80-7419-024-7.

CLARK, S. C. *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human Relations, 2000, 53 (6). 747-770.

DUDOVÁ, R., FORMÁNKOVÁ, L., KACZYNSKÁ, B., MÄRZOVÁ H. *Rodinná politika II: zaměřeno na kontext změn mateřské a rodičovské dovolené a nedostupnost a legislativní změny v oblasti zařízení péče o předškolní děti*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. 32 s.

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

FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál s.r.o., 2000. 256 s. ISBN 80-7178-367-6.

HAKIM, C., In HOUSTON, D. M. *Work-Life Balance in the 21st Century*. Great Britain: Antony Rowe Ltd, 2005. 271 s. ISBN 978-1-4039-2062-1.

HALPERN, F. D., MURPHY, S.E. *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2005. 278 s. ISBN 978-0805848878.

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

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

HOUSTON, D. M. *Work-Life Balance in the 21st Century*. Great Britain: Antony Rowe Ltd, 2005. 271 s. ISBN 978-1-4039-2062-1.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A., KOCOURKOVÁ, J., KŘÍŽKOVÁ, A. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. 72 s.

JONÁŠOVÁ, K., FRÝDLOVÁ, P., SVOBODOVÁ, L. *Mateřská dovolená nebo rodičovský čas? Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích EU*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. 48 s. ISBN 978-80-86520-47-6.

KOUCOURKOVÁ J., In BURCIN, B., FIALOVÁ, L., RYCHTAŘÍKOVÁ, J. (ed.). *Demografická situace České republiky: Proměny a kontexty 1993-2008*. Praha: SLON, 2010. 238 s. ISBN 978-80-7419-024-7.

KŘÍŽKOVÁ, A., In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., (ed.). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-73330-026-5.

MACHONIN, P. *Česká společnost a sociologické poznání: problémy společenské transformace a modernizace od poloviny šedesátých let 20. století do současnosti*. Praha: ISV nakladatelství, 2005. 286 s. ISBN 80-86642-39-9.

MAJEROVÁ, V., MAJER, E. *Kvalitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství část I*. 1.vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, 1999. 158 s. ISBN 80-213-0507-X.

MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

MAŘÍKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., (ed.). *Živitelé a živitelky: reflexe a praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2012. 303 s. ISBN 978-80-7419-100-8.

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. 250 s. ISBN 80-86429-05-9.

RANTANEN, J., In KAISER, S., RINGLSTETTER, M.J., EIKHOF, D.R., PINA E CUNHA, M. (ed.). *Creating Balance?* Springer, 2011. 328 s. ISBN 978-3-642-16198-8.

RÖDER, I. *Gender Equality, Pre-accession Assistance and Europeanisation: Two Post-Socialist Countries on their Way to the European Union*. Berlín: Logos Verlag, 2007. 267 s. ISBN 978-3-8325-1573-7.

RYMEŠ, M., In GILNEROVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ, M. (ed.). *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Grada Publishing a.s., 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.

SIROVÁTKA, T., HORA, O., (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé-Albert, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7926-140-5.

SOKAČOVÁ L., In JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A., KOCOURKOVÁ, J., KŘÍŽKOVÁ, A. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. 72 s.

SOKAČOVÁ, L. *Proč a jak se na místní úrovni věnovat podpoře a plánování rodinné politiky: plán rozvoje ústeckého kraje z pohledu pro-rodinné politiky*. Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce, 2012. 54 s.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody I*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2009. 134 s. ISBN 978-80-213-1672-0.

ŠULOVÁ, L., In GILNEROVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ, M. (ed.). *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Grada Publishing a.s., 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.

VOHLÍDKOVÁ, M., In DUDOVÁ, R., (ed.). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007. 168 s. ISBN 978-80-7330-119-4.

## 7.2 Elektronické zdroje

BELLING, V. *Rodinná politika: výhledy v ČR a v EU* [online]. Jihlava ©2010 (PPT) [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <<http://www.vize2020.cz/docs/p/vize8-belling.pdf>>.

ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ©1997 [cit. 2014-09-05]. Dostupné z: <[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd\\_248\\_389\\_CERMA.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389_CERMA.pdf)>.

Český statistický úřad. *Gender: Základní citace* [online]. ©2014 [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_pojmy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy)>.

Český statistický úřad. *Práce a mzdy - Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo* [online]. ©2013 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/\\$File/1413134401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/$File/1413134401.pdf)>.

Český statistický úřad. *Práce a mzdy - Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. ©2013 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z:

<[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D66F/\\$File/1413134418.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D66F/$File/1413134418.pdf)>.

Český statistický úřad. *Práce a mzdy - Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů* [online]. ©2013 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/\\$File/1413134441.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/$File/1413134441.pdf)>.

Český statistický úřad. *Práce a mzdy – Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – srpen 2014* [online]. ©2014 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cnez093014.docx.pdf>>.

Český statistický úřad. *Práce a mzdy – Kulatý stůl: sladování pracovního a rodinného života* [online]. ©2012 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cnez093014.docx.pdf>>.

Equalcr. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice.* [online]. ©2014 [cit. 2014-09-15]. Dostupné z: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

Equalcr. *Principy iniciativy EQUAL* [online]. ©2008-7-31 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=7>>.

European Commission. *EQUAL Guid on Gender Mainstreaming* [online]. ©2004 (PDF) [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER\\_mainstreaming\\_guide\\_en.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide_en.pdf)>.

European Commission. *Europe 2020: Europe's growth strategy* [online]. ©2012 (PDF) [cit. 2014-03-07]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe\\_2020\\_explained.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe_2020_explained.pdf)>.

EUROSTAT. *Employment rates for selected population groups, 2001-2011 (%)* [online]. ©2012. [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/File:Employment\\_rates\\_for\\_selected\\_population\\_groups,\\_2001-2011\\_\(%25\).png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2001-2011_(%25).png)>.

EUROSTAT. Graph. *Total Fertility rate.* Eurostat [online]. ©2014-02-26. [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=0&language=en&pcode=tsdde220&toolbox=type>>.

Evropská komise. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. ©2014 [cit. 2014-10-12]. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf)>.

Evropská komise. *Průvodce pro mezinárodní spolupráci Iniciativy Společenství EQUAL* [online]. ©2004 (PDF) [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/transnational\\_guide\\_final.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/transnational_guide_final.pdf)>.

FORMÁNKOVÁ, L. *Sladování pracovního a rodinného života v České republice* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ©2011 [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <<http://www.soc.cas.cz/aktualita/sladowani-pracovniho-rodinneho-zivota-v-ceske-republice>>.

Gender studies. *Sdílení pracovního místa* [online]. ©2011 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <<http://materskarodicovska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec>>.

Gender studies. *Částečný úvazek* [online]. ©2011 [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <<http://materskarodicovska.cz/cz/castecny-uvazek-zamestnanec>>.

Gender studies. *Stlačený pracovní týden* [online]. ©2011 [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <<http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>>.

HLOUŠEK, V. *Evropeizace-nový trend výzkumu v evropských studiích* [online]. ©2002 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <[https://www.fss.muni.cz/static/1257/evropska\\_studia.pdf](https://www.fss.muni.cz/static/1257/evropska_studia.pdf)>.

Integrovaný portál MPSV. *Rodičovský příspěvek* [online]. ©2012 [cit. 2013-09-6]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)>.

Integrovaný portál MPSV. *Porodné* [online]. ©2012 [cit. 2013-09-6]. Dostupné z: <[portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne](http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne)>.

Integrovaný portál MPSV. *Sdílené pracovní místo i individuální koučink. MPSV představuje novinky v aktivní politice zaměstnanosti* [online]. ©2013 [cit. 2014-09-25]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/16739/tz\\_221113b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16739/tz_221113b.pdf)>.

KABRT, M. *Aplikovaná statistika: Test chí-kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce* [online]. ©2011 [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <<http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/>>.

KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013. 147 s. ISBN 978-80-7416-131-5. [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)>.

KRAMER, J. *Mateřská a rodičovská dovolená: Návod na cestu džunglí podmínek a omezení* [online]. Česká televize ©2013-08-24. [cit. 2013-08-28]. Dostupné z: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/237585-materska-a-rodicovska-dovolena-navod-na-cestu-dzungli-podminek-a-omezeni/>>.

KRAUS, B. *Rodina v procesech transformace společnosti* [online]. KONTAKT ©2013 (PDF) [cit. 2014-03-11]. ISSN 1804-7122. Dostupné z: <<http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20131216135720409405.pdf>>.

KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDKOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ©2009 [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8\\_513\\_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf)>.



MAŘÍKOVÁ, H., RADIMSKÁ, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži* [online]. Sociologický ústav AV ČR, ©2003. [cit. 2013-08-28]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/p1ruzkum.pdf>>.

MITCHELL, E. *Typologizace sociálního státu v díle G. Esping-Andersena* [online]. Socioweb, 01/2010. [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=337&lst=108>>.

VOHLÍDALOVÁ, M. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby*. [online]. Genderonline, ©2006 [cit. 2014-10-28]. Dostupné z: <[http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f\\_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf)>.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. [online]. ©2012 [cit. 2014-09-12]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)>.

Zákoník práce online. *Kompletní úplné znění – Zákoník práce 2011 online* [online]. ©2006 (PDF) [cit. 2013-09-01]. Dostupné z: <<http://www.zakonik-prace-online.cz/docs/262-2006.pdf>>.

## 8 Přílohy

### Dotazník 1: Pracovně-rodinný konflikt

Dobrý den,

jmenuji se Kristýna Čermáková a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího studia na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze oboru Hospodářská a kulturní studia. Touto cestou bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku na téma Pracovně-rodinný konflikt rodičů pobírající rodičovský příspěvek. Výsledky tohoto šetření budou použity v praktické části mé diplomové práce.

Cílem tohoto šetření je zmapovat vzájemné souvislosti v oblasti sladování pracovně-rodinného života z pohledu rodičů pečujících o dítě/děti v České republice. Z tohoto důvodu je dotazník určen pro rodiče s dětmi mladšími 15 let.

Dotazník je zcela anonymní a získané informace budou použity pouze pro zpracování mé diplomové práce.

Děkuji za spolupráci a Váš čas.

**\*Povinné pole**

**V jaké pracujete oblasti? \***

- Administrativa
- Auto-moto
- Bankovníctví a finanční služby
- Cestovní ruch a ubytování
- Doprava, logistika a zásobování
- Ekonomika a podnikové finance
- Elektrotechnika a energetika
- Farmacie
- Gastronomie a pohostinství
- Chemický průmysl
- Informační technologie
- Kultura, umění a tvůrčí práce
- Kvalita a kontrola jakosti
- Marketing
- Média, reklama a PR
- Nákup
- Ostraha a bezpečnost

- Personalistika a HR
- Pojišťovnictví
- Potravinářství
- Právní služby
- Prodej a obchod
- Řemeslné a manuální práce
- Služby a obchod
- Státní a veřejná správa
- Stavebnictví a reality
- Strojírenství
- Technika a vývoj
- Telekomunikace
- Věda a výzkum
- Výroba a průmysl
- Vzdělávání a školství
- Zdravotnictví a sociální péče
- Zemědělství, lesnictví a ekologie
- Jiné:

**Na jaké pracujete ve svém zaměstnání pozici?**

V případě, že jste nezaměstnaný, uveďte pozici Vašeho posledního zaměstnání.

- Podnikatel
- Top management
- Middle management (vedoucí pracovník, team leader)
- Řadový zaměstnanec

**Jaká je Vaše profese? \***

**Pracujete na \***

- Plný pracovní úvazek na dobu určitou
- Plný pracovní úvazek na dobu neurčitou
- Částečný pracovní úvazek (využívám flexibilní formy práce)

- OSVČ
- Studuji
- Jsem nezaměstnaný

**Na jaké pozici jste pracoval/a před nástupem na rodičovskou dovolenou?**

V případě, že jste na RD nenastoupil/a, neodpovídejte.

- Podnikatel
- Top management
- Middle management (vedoucí pracovník, team leader)
- Řadový zaměstnanec

**Jaká byla Vaše profese před nástupem na rodičovskou dovolenou?**

V případě, že jste na RD nebyl/a, neodpovídejte.

**V případě, že na rodičovskou dovolenou nastoupil Váš partner/ka, na jaké pracovala pozici před nástupem na rodičovskou dovolenou?**

V případě, že jste odpovídal/a na předcházející otázku, přejděte na další.

- Podnikatel
- Top management
- Middle management (vedoucí pracovník, team leader)
- Řadový zaměstnanec

**Po rodičovské dovolené jste nastoupil/a**

- Na stejnou pozici ke stejnému zaměstnavateli
- Na stejnou pozici u jiného zaměstnavatele
- Na jinou pozici ke stejnému zaměstnavateli
- Na jinou pozici k jinému zaměstnavateli
- Stále jsem na rodičovské dovolené
- Jsem nezaměstnaný/á
- Jiné:

**Přemýšlel/a jste někdy o možnosti využití flexibilních forem práce? \***

Mezi flexibilní formy práce patří práce na částečný úvazek, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo, práce z domu, pružná pracovní doba.

- ANO, přemýšlel a využil
- ANO, přemýšlel, ale nevyužil
- ANO, ale nedostal jsem ze strany zaměstnavatele možnost využít flexibilní formy práce
- NE, nikdy jsem o tom nepřemýšlel

**Pokud jste využil/a flexibilní formu práce, jaká to byla?**

Můžete uvést více možností, maximálně však tři

- Práce na částečný úvazek
- Sdílené pracovní místo
- Práce z domu
- Pružná pracovní doba
- Stlačený pracovní týden
- Jiné:

**Z jakého důvodu jste využil flexibilní formy práce?**

- Abych byl/a více času s rodinou
- Tlak zaměstnavatele
- Abych se co nejdříve zapojil/a do pracovního procesu po rodičovské dovolené
- Z finančních důvodů
- Ze zdravotních důvodů
- Jiné:

**Rodinný stav \***

- Svobodný/á
- Ženatý/vdaná
- Registrovaný partner
- Rozvedený/á
- Vdovec/vdova

**Kolik máte dětí? \***

- 1
- 2
- 3
- 4 a více

**Jaký je věk Vašeho nejmladšího dítěte? \***

**Žijete \***

- S otcem svých dětí
- S partnerem a dětmi (partner není otec mých dětí)
- S matkou svých dětí
- S partnerkou a dětmi (partnerka není matka mých dětí)
- Pouze se svými dětmi bez partnera

**Váš partner je v současné době: \***

- OSVČ
- zaměstnán na plný pracovní úvazek
- zaměstnán na částečný pracovní úvazek
- na mateřské/rodičovské dovolené
- nezaměstnaný
- nemám partnera

**Vaše domácnost je závislá na příjmech obou dvou partnerů \***

- Ano, souhlasím
- Ne, nesouhlasím

**Pokud je Vaše domácnost závislá na příjmech dvou partnerů, je**

- Příjem partnera/ky vyšší než můj
- Příjem partnera/ky téměř stejný jako můj

**Souhlasíte s tvrzením, že mateřství a rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech žen? \***

- Souhlasím

- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Nesouhlasím

**Souhlasíte s tvrzením, že rodičovství se negativně odráží na kariérních možnostech mužů? \***

- Souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Nesouhlasím

**Souhlasíte s tvrzením, že žena-matka věnuje zaměstnání méně času než žena bez dětí? \***

- Souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Nesouhlasím

**Souhlasíte s tvrzením, že muž-otec věnuje zaměstnání méně času než muž bez dětí? \***

- Ano, souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Ne, nesouhlasím

**Ve Vašem případě nastoupil na rodičovskou dovolenou: \***

- Muž
- Žena

**Zvažovali jste, zda na rodičovskou dovolenou nastoupí druhý partner? \***

- Ano s partnerem/partnerkou jsme to zvažovali
- Ne o této možnosti jsme nepřemýšleli, od začátku bylo jasné, kdo na rodičovskou dovolenou nastoupí
- Ne, možnost jsme nezvažovali, jelikož jsme nevěděli, že na rodičovskou dovolenou může nastoupit muž

**Po poslední rodičovské dovolené jste se Vy nebo Váš partner/ka:**

- vrátil/a zpět k původnímu zaměstnavateli na stejné pracovní místo a pozici
- vrátil/a k původnímu zaměstnavateli na jiné pracovní místo nebo jinou pozici
- hledal/a novou práci u jiného zaměstnavatele na plný pracovní úvazek
- hledal/a novou práci na méně hodin, abyste mohl/a lépe kombinovat pracovní a rodinný život
- znovu otěhotněla
- zůstal/a s dětmi doma
- začal/a podnikat
- stále na mateřské/rodičovské dovolené

**Byl/a byste ochoten/ochotna kvůli profesní kariéře svého partnera/ky \***

Můžete zvolit více možností, maximálně však tři

- Omezit svou kariéru a začít pracovat na částečný úvazek
- Změnit zaměstnání
- Změnit profesi/obor
- Přestěhovat se
- Nevyužít zajímavé pracovní nabídky
- Nevyužít možnosti pracovního postupu

**Jaké byly u Vás rozhodující faktory, pro nástup na rodičovskou dovolenou? \***

Můžete zaškrtnout více možností, maximálně však tři

- Finanční důvody
- Rodičovská dovolená je vhodnější pro ženy
- Partnerka chtěla nastoupit na rodičovskou dovolenou
- Partner chtěl nastoupit na rodičovskou dovolenou
- Negativně by to ovlivnilo kariéru partnera/ky
- Partner/ka by péči o dítě nezvládla
- Byl/a jsem nezaměstnaný/a
- Nevěděli jsme, že je možnost volby
- Jiné:

**Uveďte, kolik hodin v pracovním týdnu se v průměru věnujete zaměstnání \***



**Uved'te, kolik hodin v pracovním týdnu se Váš partner v průměru věnuje zaměstnání \***

**Uved'te, kolik hodin v pracovním týdnu se v průměru věnujete domácnosti \***

Práce v domácnosti-vaření, praní, žehlení, úklid ...

**Uved'te, kolik hodin v pracovním týdnu se Váš partner v průměru věnuje domácnosti \***

Práce v domácnosti-vaření, praní, žehlení, úklid ...

**Uved'te, kolik hodin v pracovním týdnu se v průměru věnujete dětem \***

**Uved'te, kolik hodin v pracovním týdnu se Váš partner v průměru věnuje dětem \***

**Uved'te, kolik času se o víkendu v průměru věnujete práci \***

**Uved'te, kolik času se o víkendu Váš partner v průměru věnuje práci \***

**Uved'te, kolik času se o víkendu v průměru věnujete domácnosti \***

**Uved'te, kolik času se o víkendu Váš partner v průměru věnuje domácnosti \***

**Uved'te, kolik času se o víkendu v průměru věnujete dětem \***

**Uved'te, kolik času se o víkendu Váš partner v průměru věnuje dětem \***

**Kolik hodin v týdnu strávíte ve svém zaměstnání**

- Méně než 40
- 40
- Více než 40

**Jak se s Vaším partnerem dělíte o domácí práce?**

Domácími pracemi je myšleno péče o domácnost - úklid, praní, žehlení, mytí nádobí, vaření.

- Většinu nebo všechny domácí práce vykonává žena
- Většinu nebo všechny domácí práce vykonává muž
- Dělíme se rovným dílem

**Souhlasíte s tvrzením, že lze efektivně kombinovat kariéru a rodinný život, aniž by byla jedna sféra preferována nad druhou? \***

- Ano, zcela souhlasím
- Ano, souhlasím, že lze efektivně kombinovat kariéru a rodinný život, vždy je to ale na úkor jedné oblasti
- Ne souhlasím, efektivně kombinovat kariéru a rodinný život nelze

**Pohlaví \***

- Muž
- Žena

**Věková kategorie \***

- do 20 let
- 21-30 let
- 31-45 let
- 46-60 let
- 61 a více let

**V jakém kraji bydlíte \***

- Praha hlavní město
- Středočeský kraj
- Karlovarský kraj
- Plzeňský kraj

- Budějovický kraj
- Jihlavský kraj
- Brněnský kraj
- Zlínský kraj
- Ostravský kraj
- Olomoucký kraj
- Pardubický kraj
- Královehradecký kraj
- Liberecký kraj
- Ústecký kraj

**Nejvyšší ukončené vzdělání \***

- Základní vzdělání
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání (bakalářské)
- Vysokoškolské vzdělání (magisterské)
- Vysokoškolské vzdělání (doktorské)

**V současné době jste \***

- V zaměstnaneckém poměru
- OSVČ
- Na mateřské/rodičovské dovolené
- Nezaměstnaný/á
- Student
- Pracující student
- Důchodce
- Pracující důchodce