Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie

Diplomová práce

Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Bc. Lucie Juráková

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lucie Juráková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Název anglicky

Work-family conflict from the perspective of parents on parental leave

---

Cíle práce

Diplomová práce se zaměří na analýzu pracovně-rodinného konfliktu na specifické populaci, na rodičích čerpajích rodičovský příspěvek, a srovná míru prožívání tohoto konfliktu s běžnou populací (zaměstnaní rodiče). V diplomové práci budou nastíněny strategie, které rodiče používají při řešení konfliktu mezi pracovními a rodinnými povinnostmi. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretických východiscích práce analyzovány dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných. V rámci vlastního výzkumu bude provedeno empirické šetření, jehož výsledky budou statisticky zpracovány a interpretovány v diskuzi a závěru diplomové práce. Předpokládáme, že výsledky výzkumu povedou také k navržení preventivních opatření jak z pohledu jednotlivce, tak z pohledu sociálních skupin, ve kterých respondenti žijí.

Metodika

Prvním krokem při zpracovávání diplomové práce bude analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezit jednotlivé proměnné, jejichž zkoumání bude následně předmětem vlastního výzkumu diplomové práce. Dalším krokem po vymezení proměnných bude volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou empiricky ověřovány. Při sběru dat se autorka přiklání k metodám ze spektra kvantitativní metodologie a empirické šetření realizuje v podobě strukturovaného dotazníku. Dosažené výsledky pak budou statisticky zpracovány a jejich interpretace povede k formulování závěrů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

pracovně-rodinný konflikt, stres, zaměstnanost žen, změny v prožívání a jednání

Doporučené zdroje informací

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

HENDL, J. *Přehled statistických metod : analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0981-2.

KARSTEN, H. *Ženy – muži : [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-.

PAVLICA, K. – KŘÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

PŘIPRAVENI NA GENDER MAINSTREAMING – CITLIVÉ PŘEKONÁVÁNÍ HRANIC S OHLEDEM NA GENDER (PROJEKT), – MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy : [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

RANDALL, R. – ARNOLD, J. *Work psychology : understanding human behaviour in the workplace*. New York: Pearson Education, 2016. ISBN 9781292063409.

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

TOMEŠ, J. *Ženy ve spektru civilizací : [k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti]*. Praha: Ústav T.G. Masaryka, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4.

TRACY, B. – SEIWERT, L. J. *Jak sladit práci a osobní život : – a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4021-8.

WAGNEROVÁ, I. *Psychologie práce a organizace : nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Ludmila Nakonová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2019

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 17. 03. 2019

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 27.3.2019 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí této diplomové práce paní PhDr. Ludmile Natovové, PhD., za odborné vedení, cenné rady a připomínky. A také za ochotu a čas, který mi věnovala.

Dále bych chtěla poděkovat mé rodině, manželovi a mým dvěma malým dětem za trpělivost a pochopení. A zejména mým rodičům, za velkou podporu během celého studia.

Pracovně-rodinný konflikt z pohledu rodičů čerpajících rodičovský příspěvek

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem slaďování rodinného a pracovního života. Zjišťuje, jakým způsobem v dnešní době rodiče zvládají řešit pracovně rodinný-konflikt. Také sleduje, jakým způsobem v rámci České republiky tyto rodiny využívají nejrůznější harmonizační opatření ke sladění rodinného a pracovního života.

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na vymezování jednotlivých proměnných, jejichž vztahy jsou dále zkoumány v praktické části diplomové práce. Jsou zde vysvětleny základní pojmy jako historie a vývoj rodiny, role a jejich proměny. Podrobně se věnuje charakteristikám, příčinám a následným důsledkům konfliktu práce a rodiny. Pozornost je také věnována problematice work-life balance a vysvětlení pojmu gender.

Analyticko-praktická část zkoumá formou empirického šetření vztahy mezi závislými a nezávislými proměnnými. Zaměřuje se především na zjišťování nejrůznějších nedostatků v oblasti work-life balance na zkoumaném vzorku společnosti, za pomoci online dotazníkového šetření. Získaná data z dotazníkového šetření jsou následně analyzována a vyhodnocena a jsou popsány výsledky kvantitativního výzkumu.

Z výsledků je patrné, že více než polovina respondentů se setkala s pracovně-rodinným konfliktem a většina dotázaných považuje podporu rodiny ze strany státu za nedostatečnou. A jako nedostatečná byla potvrzena také nabídka flexibilních pracovních úvazků.

Klíčová slova: pracovně-rodinný konflikt, stres, zaměstnanost žen, změny v prožívání a jednání

Work-family conflict from the perspective of parents on parental leave

Abstract

The diploma thesis focuses on the topic of work-family life balance. It explores how parents are currently able to deal with the work-family conflict. And it also monitors how these families harmonize work and family using the help of various harmonization measures within the Czech Republic.

The purpose of the theory part of the thesis is to define individual variables, whose relationships are further examined in the following part of the thesis. This part also explains basic concepts such as history and development of family, roles and their changes. It provides detailed characteristics, causes and consequences of work-family conflict. And it also looks into the issue of work-life balance and explains the term ´gender´.

The second part of the diploma thesis examines the relationships between dependent and independent variables in the form of an empirical research. It focuses mainly on exploring various drawbacks in the area of work-life balance. The representative sample of the society was examined using an online questionnaire survey. The obtained data are subsequently analyzed and evaluated and the results of quantitative research are described.

The results show that more than a half of the respondents has encountered a work-family conflict and most of the respondents consider the family support in our country to be insufficient. And is also shows that there is a lack of flexible job opportunities.

Keywords: work-family conflict, stress, women´s employment, changes in experience and behavior

Obsah

1 Úvod ... 11

2 Cíl práce a metodika ... 14

2.1 Cíl práce ... 14

2.2 Metodika ... 14

3 Teoretická východiska ... 17

3.1 Rodina jako neměnná instituce ... 17

3.1.1 Rozdíly mezi generacemi ... 18

3.1.2 Rodina ... 18

3.1.3 Pojetí rodiny v tradiční a moderní společnosti ... 20

3.1.4 Postupný vývoj mužské a ženské role ... 22

3.1.5 Role matky a otce ... 24

3.2 Konflikt práce a rodiny ... 25

3.2.1 Konflikt, jeho důsledky na jednotlivé role ... 25

3.2.2 Tři typy konfliktu ... 28

3.3 Slaďování rodinného a pracovního života ... 30

3.3.1 Work-life balance (WLB) ... 30

3.3.2 Psychologické aspekty ovlivňující work-life balance ... 31

3.4 Slaďování rodinného a pracovního života pomocí flexibilních úvazků ... 33

3.4.1 Pružná pracovní doba ... 34

3.4.2 Zkrácený pracovní úvazek ... 34

3.4.3 Distanční práce ... 35

3.4.4 Sdílené pracovní místo (job sharing) ... 36

3.4.5 Stlačený pracovní týden ... 37

3.5 Gender ... 38

3.5.1 Původ a význam slova gender ... 38

3.5.2 Gender a pohlaví ... 39

3.5.3 Genderová socializace ... 40

3.5.4 Genderové role ... 41

3.5.5 Gender mainstreaming ... 43

4 Vlastní práce ... 45

4.1 Sběr dat pomocí dotazníkového šetření ... 45

4.2 Popisná statistika dotazníkového šetření ... 45

4.2.1 Základní ukazatele dotazníkového šetření ... 46

4.2.2 Rodičovská dovolená ... 47

4.2.3 Oblast rodiny a dětí ... 50

4.2.4 Péče o domácnost a volný čas 53
4.2.5 Konflikt práce a rodiny 55
4.2.6 Harmonizace práce a rodiny 58
4.3 Statistické vyhodnocení stanovených hypotéz 65
4.3.1 Stanovení hypotéz, včetně závisle a nezávisle proměnných 65
4.3.2 Statistická analýza dat 67

5 Výsledky a diskuse 74

6 Závěr 78

7 Seznam použitých zdrojů 81

8 Přílohy 86

Seznam grafů

Graf 1: Věk respondentů 46
Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů 47
Graf 3: Kdo byl, nebo je na rodičovské dovolené 48
Graf 4: Důvody, proč byla na rodičovské dovolené právě matka, nebo proč byl na rodičovské dovolené právě otec 49
Graf 5: Délka čerpání rodičovského příspěvku 50
Graf 6: Počet dětí v rodině 51
Graf 7: Aktuální věk dětí respondentů 51
Graf 8: Zjištění, jestli rodiče plánují další dítě 52
Graf 9: Důvody, proč respondenti neplánují další dítě 53
Graf 10: Čas věnovaný domácím pracím 54
Graf 11: Volný čas 54
Graf 12: Prožívání pracovně-rodinného konfliktu 55
Graf 13: Důvody konfliktu práce a rodiny 57
Graf 14: Důvody, proč ženy častěji prožívají pracovně-rodinný konflikt 58
Graf 15: Zvládání rodinných a pracovních povinností 59
Graf 16: Využívání flexibilních pracovních úvazků 60
Graf 17: Benefity, které by respondenti uvítali 61
Graf 18: Způsoby harmonizace práce a rodiny ze strany respondentů 62
Graf 19: Zapojování prarodičů do péče o děti (jejich vnoučata) 63
Graf 20: Je podpora rodin ze strany státu dostatečná 64
Graf 21: Celková spokojenost s harmonizací práce a rodiny 64
Graf 22: Prožívání konfliktu práce a rodiny v závislosti na věku dětí 68
Graf 23: Prožívání konfliktu práce a rodiny v závislosti na počtu dětí 69
Graf 24: Spokojenost se skloubením práce a rodiny podle pohlaví 71
Graf 25: Závislost času stráveného domácími pracemi na pohlaví 72
Graf 26: Objem volného času v závislosti na pohlaví 73

Seznam tabulek

Tabulka 1: Mann-Whitneyho test: p-hodnota, včetně četností 67
Tabulka 2: Mann-Whitneyho test: p-hodnota, včetně četností 68
Tabulka 3: Testování o dvou relativních četnostech 70
Tabulka 4: Mann-Whitneyho test: p-hodnota, včetně četností 70
Tabulka 5: Mann-Whitneyho test: p-hodnota a pořadové charakteristiky 71
Tabulka 6: Mann-Whitneyho test: p-hodnota a pořadové charakteristiky 73

Seznam použitých zkratek

EU Evropská unie
GM Gender Mainstreaming

1 Úvod

Dnešní doba je poněkud dynamičtější, než tomu bylo dříve. Pro velkou část populace tak může být problém skloubit rodinu a práci takovým způsobem, jak by si sami představovali. Téměř každý si přeje mít doma harmonické prostředí a zároveň být spokojený ve svém zaměstnání. Někdy není možné mít oboje a dosáhnout vyváženosti, a tak je člověk postaven před rozhodnutí, zda zvolit budování kariéry, nebo dát přednost rodině.

Není vůbec jednoduché dosáhnout rovnováhy mezi těmito dvěma sférami. Tato rovnováha je navíc pro každého člověka velmi individuální pojem. Každý z nás je originál a dosažení optimální hranice vyváženosti spatřuje jinde. Obecný návod jaksi neexistuje, a tak se lidé alespoň snaží k této rovnováze všemožně přiblížit. Každý k tomu využívá různých nástrojů, které jsou vyhovující právě pro něj. Bohužel, při samotném slaďování rodinného a pracovního života často dochází ke konfliktům, kdy práce zasahuje do rodinného života a naopak, starosti v rodině ovlivňují pracovní výkon člověka. Tyto situace lidem škodí, způsobují velké napětí a často vedou až k celkovému vyčerpání našeho organismu (Fedáková, 2011; Rydvaldová, Junová, 2011).

Nejedná se pouze o pocit nedostatku času, který trápí většinu z nás, ale i stres, který na nás působí. Což způsobuje velké vyčerpání, ztrátu energie a psychickou únavu. Bohužel právě psychika zde hraje významnou roli a je velmi důležité, abychom se my sami cítili spokojeně. Teprve potom můžeme začít slaďovat náš osobní život s rodinným a pracovním životem (Tracy, Seiwert, 2011).

Pro dobré fungování rodiny a pro rozvoj kvalitního života je velmi důležité také finanční zabezpečení. Finance mohou být zároveň velmi důležitým faktorem při rozhodování rodičů, který z nich zůstane doma na rodičovské dovolené a který bude i nadále pokračovat v budování své kariéry. Samozřejmě, ne pro každého mohou být finance tím nejdůležitějším faktorem. Stále jsou zde matky, které by se nerady vzdaly své důležité životní role a setrvávají tak u tradičního uspořádání, kde otec sehrává roli živitele rodiny a matky zůstávají doma s dítětem na rodičovské dovolené.

V České republice je obecně stále malá nabídka, týkající se flexibilních forem zaměstnání, na rozdíl od ostatních zemí EU. Bohužel, velká část zaměstnavatelů zatím stále nenabízí flexibilní formu zaměstnání a to i přesto, že z výzkumů vyplývá, že lidé v České republice tráví mnohem více času ve svém zaměstnání, než je průměr v rámci EU.

Je důležité se nad tímto problémem zamyslet, flexibilní forma zaměstnání by většině rodičů mohla usnadnit jejich nelehkou situaci, kdy většina z nich bojuje s nedostatkem času. A bylo by možné předejít tak dalším, navazujícím problémům a konfliktům, které kvůli neflexibilní práci řeší většina z nás.

Zejména spokojení rodiče mohou mít spokojené děti. Hlavním cílem každého z nás by tedy mělo být osobní štěstí a pozitivní duševní postoj. Umět správně pracovat se svým časem a snažit se tak dosáhnout harmonizace, nebo se k ní alespoň přibližovat.

Tato práce je rozdělena na dvě základní části, na část teoretickou, která byla zpracována za pomoci dostupné literatury, jež se zabývá zmíněnou problematikou a část praktickou, založenou na vlastním výzkumu dané problematiky.

Teoretická část diplomové práce se zabývá vymezením jednotlivých proměnných. První kapitola se zaměřuje na rodinu jako na neměnnou instituci. Zabývá se jejím postupným vývojem v tradiční i moderní společnosti a působením změn z vnějšího prostředí, kterým se rodina musí přizpůsobit. Zabývá se také rozdíly mezi generacemi, které tyto změny ve společnosti přinášejí. S takovým vývojem a následnými rozdíly mezi generacemi úzce souvisí samotný vývoj mužské a ženské role, a také vývoj role otcovské a mateřské v souvislosti s péčí o dítě. Následující kapitola sleduje konflikt práce a rodiny, jeho působení a důsledky. S tímto konfliktem se setkávají zejména rodiče malých dětí, ale mohou se s ním setkat i bezdětní zaměstnaní lidé, kteří se snaží rozvrhnout svůj čas mezi práci a osobní život. Další kapitola popisuje pojem work-life-balance, což v překladu znamená slaďování rodinného a pracovního života. Touto problematikou se zabývá mnoho autorů a jejich jednotlivé názory jsou v této kapitole specifikovány. Navazující kapitola se zaměřuje na flexibilní pracovní úvazky, které nám při slaďování rodinného a pracovního života mohou pomoci tím, že díky flexibilitě, kterou tyto úvazky nabízejí, máme možnost si rozvrhnout čas dle našich možností a schopností. Poslední kapitolou je kapitola zabývající se pojmem gender. Popisuje samotný význam a původ tohoto slova, souvislost genderu s pohlavím a jednotlivými rolemi, a také se samotnou socializací.

Praktická část zkoumá za pomoci empirického šetření vztahy mezi závislými a nezávislými proměnnými. Na základě stanovených hypotéz byl sestaven dotazník, za pomocí něhož byl následně proveden online dotazníkovým šetřením kvantitativní výzkum. Výsledky tohoto výzkumu jsou interpretovány a detailně popsány v kapitole

výsledky výzkumu, kde je k dispozici také jejich grafické znázornění. V neposlední řadě bude také ověřena platnost stanovených hypotéz.

V následující kapitole bude objasněn cíl diplomové práce a dále bude popsána metodika, tedy způsob, jakým bylo vymezeného cíle dosaženo.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Tato diplomová práce je zaměřena na analýzu pracovně rodinného konfliktu rodičů nezletilých dětí v rámci České republiky. Analýza probíhá jak na specifické populaci, tedy na rodičích, kteří čerpají rodičovský příspěvek, tak na rodičích, kteří jsou zaměstnáni. Výsledkem bude zjištění, kolik takových rodičů opravdu prožívá pracovně rodinný konflikt, a pokud ho prožívají, tak jakým způsobem se snaží dosáhnout harmonizace mezi prací a rodinou. Dále se tato práce zaměří také na jednotlivé nástroje, které naši aktéři řešené problematiky preferují a využívají k nastolení rovnováhy mezi těmito dvěma oblastmi. Hlavní otázkou tedy bude, jestli je opravdu možné skloubit práci a rodinu a pokud ano, tak do jaké míry a jakým způsobem. Další otázkou bude také otázka zaměřená na současné rozdělení rolí v rodině. Zda i dnešní rodiny vyznávají tradiční rozdělení rolí, ať už se to týká nástupu na rodičovskou dovolenou, nebo samotné dělby práce v domácnosti, a v neposlední řadě také rozdělení péče o děti. Za pomoci výsledku tohoto šetření bude možné také srovnat míru prožívání tohoto konfliktu mezi rodiči čerpajícími rodičovský příspěvek a zaměstnanými rodiči. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretických východiscích práce analyzovány dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných. Navazující empirický výzkum, který bude probíhat pomocí online dotazníkového šetření, bude statisticky zpracován a interpretován v diskusi a závěru diplomové práce. Předpokládáme, že výsledky výzkumu povedou také k navržení preventivních opatření jak z pohledu jednotlivce, tak z pohledu sociálních skupin, ve kterých respondenti žijí.

2.2 Metodika

Prvním krokem při zpracovávání diplomové práce bude analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezit jednotlivé proměnné, jejichž zkoumání bude následně předmětem vlastního výzkumu diplomové práce. Po vymezení proměnných, bude k ověření jejich vzájemných vztahů mezi závislými a nezávislými proměnnými zvolen vhodný výzkumný plán. Následujícím krokem bude tedy volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou následně statisticky ověřovány. Po stanovení hypotéz bude vybrána metoda, pomocí níž budou získávána data.

Při sběru dat se přikloníme k metodám ze spektra kvantitativní metodologie a empirické šetření realizujeme v podobě strukturovaného online dotazníku. Pomocí tohoto dotazníku budeme moci získávat informace, individuální názory a přesvědčení od našich respondentů, ohledně zkoumaného tématu. Z dotazníku bude možné vyčíst základní údaje o našich respondentech, individuální pocit míry konfliktu práce a rodiny, a také možnosti, které mají naši respondenti k dosahování harmonizace mezi prací a rodinou. Dosažené výsledky tohoto výzkumu budou statisticky zpracovány za pomoci programu Microsoft Excel a budou také graficky znázorněny v kapitole výsledky výzkumu. Součástí výzkumu, bude již zmíněné ověření platnosti stanovených hypotéz, pomocí Mann Whitneyho testu a testu o dvou relativních četnostech a to v programu Statistika 12. Interpretace všech těchto výsledků povede k formulování závěrů.

Pro kvantitativní část výzkumu byly stanoveny tyto nulové hypotézy:

1H0: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny nezávisí na přítomnosti dětí ve věku do 6 let v rodině.

2H0: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny nezávisí na počtu dětí v rodině.

3H0: Využívání pružné pracovní doby nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

4H0: Využívání práce z domova nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

5H0: Využívání zkrácení pracovního úvazku nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

6H0: Spokojenost se skloubením rodiny a práce nezávisí na pohlaví.

7H0: Čas věnovaný domácím pracím nezávisí na pohlaví.

8H0: Objem volného času pro sebe nezávisí na pohlaví.

Závisle a nezávisle proměnné:

Závisle proměnné

Prožívání konfliktu práce a rodiny

Využívání flexibilních forem práce

Spokojenost se skloubením práce a rodiny

Čas věnovaný domácím pracím

Množství volného času

Nezávisle proměnné

Věk dětí

Počet dětí

Vzdělání

Pohlaví

3 Teoretická východiska

Tato část diplomové práce bude věnována základním tématům dané problematiky, jako je rodina a její postupný vývoj. Konflikt práce a rodiny a následné řešení tohoto konfliktu slaďováním rodinného a pracovního života za pomoci nejrůznějších nástrojů a aktivit samotných účastníků této problematiky. Na závěr je uvedeno vysvětlení pojmu gender. Následující kapitola se bude zaměřovat na vývoj konceptu rodiny.

3.1 Rodina jako neměnná instituce

Rodina se do jisté míry mění, musí totiž reagovat na změny, které na ni působí z vnějšího prostředí. Zároveň ale rodina stále zůstává stabilizujícím prvkem naší společnosti. Současný rychlý vývoj nebo případný pokrok její stabilitu nikterak neomezuje, právě naopak. Tuto dynamiku umožňuje a do určité míry ji také podporuje. Tato podpora je zajištěna právě tím, že společenský systém je stabilitou rodiny chráněn před možným zhroucením a následným chaosem, který by ve společnosti poté s největší pravděpodobností mohl panovat. Instituce rodiny je v naší společnosti jistým nenápadným, ale zato velmi významným prvkem, díky kterému je udržována určitá míra stability (Možný, 2008; Fialová, 2009).

Možný (2008) předpokládá, že následující století, které zřejmě bude i nadále ve znamení nejrůznějších změn, způsobených právě dynamikou vývoje, nebude mít příliš významný vliv na fungování a strukturu rodiny jako takové.

Součástí rodiny je každý z nás a po celý náš život je rodina považována za základní kontext lidské zkušenosti, a to již od narození až do okamžiku smrti. Každá rodina má dvě zcela odlišné strany. Na jedné straně se nachází láska, pocity štěstí, nejrůznější radosti a celková spokojenost. Ale na straně druhé se můžeme potkávat s nejrůznějšími pády, poznávat určitá úskalí, snášet tíhu břemen, které občas mohou vést až k tragédiím. Rodina velmi špatně snáší například situace, kdy dochází ke ztrátám zdraví blízkých lidí, rozpadům vztahů, ztrátě zaměstnání, nebo i samotné naděje, která je častokrát považována za poslední šanci směřující ke změnám k lepšímu. Téměř každý člověk se občas setkal s opravdu náročným a těžkým životním obdobím, se kterým se musel vyrovnat. Ale i tyto osobní, nebo rodinné krize nás mohou jak vyčerpat a zcela zdeptat, tak na druhé straně nás mohou také posílit (Friedlová, Lečbych, 2015).

Jankovský (2003) uvádí, že rodina, i přes všechny nesnáze a krize, kterými si už prošla a stále prochází, je a nadále bude základním článkem společnosti, na kterou je v současnosti odkázána. Doba, kdy byla rodina zcela soběstačná, je už dávno pryč.

3.1.1 Rozdíly mezi generacemi

Současná generace, což jsou lidé narození přibližně od osmdesátých až devadesátých let 20. století, se nezaměřuje jen na profesní rozvoj a budování své vlastní kariéry. Tato novodobá generace se mimo jiné snaží rozdělit svůj čas mezi koníčky a rodinu. Peníze v jejich pojetí jsou zejména prostředkem, pomocí něhož mohou dosahovat svých životních cílů. A k těmto cílům patří hlavně skloubení osobního a pracovního života. Aby tohoto skloubení mohli nakonec dosáhnout, musí začít sami u sebe a ve svém partnerském životě, protože partnerská spolupráce je v tomto ohledu přímo žádoucí. Musí akceptovat celou řadu kompromisů. Tito lidé moc dobře vědí, že pokud by zůstali u klasického rozdělení rolí, nebudou schopni dosáhnout harmonizace mezi pracovním a osobním životem. A pokud by nějakého skloubení přeci jen dosáhli, tak by téměř určitě bylo pouze na úkor jednoho z partnerů. Tato generace si je zároveň plně vědoma své vlastní odpovědnosti za dosažení harmonie v osobním i pracovním životě. Klasické uspořádání rolí bylo typické pro generaci, která se narodila v době od šedesátých do osmdesátých let. Muž je pro tuto generaci vnímán jako hlavní živitel rodiny a žena naopak, jako pečovatelka a matka. Tyto generace nejsou rozdílné pouze v uspořádání svých životních hodnot, ale také v jiném životním stylu a názorech na fungování rodiny jako celku a také v samotném rozdělení rolí (Rydvalová, Junová, 2011).

3.1.2 Rodina

Rodina je přirozenou primární skupinou a institucí společnosti, jejímž posláním je plnit své funkce. Rodina je čím dál více chápána jako sociální struktura, která naplňuje požadavky všech členů, dětí i dospělých. K základním funkcím rodiny patří například biologická funkce, výchova dětí a jejich socializace, a v neposlední řadě také vzdělávání dětí a jejich vedení k samostatnosti a připravování na jejich budoucí život. Rodina poskytuje všem svým členům jistou morální a fyzickou oporu. Má také funkci pečovatelskou, kterou využívá v situacích, kdy musí zvládat péči o nemocné členy rodiny. Pojmem primární skupina se rodina označuje právě z důvodu, že jednotlivec se díky této

primární skupině učí socializovat, což znamená, že si osvojuje nejrůznější způsoby chování, ztotožňuje se s určitými názory a také si stanovuje priority a různé hodnoty ve svém životě. Pojem rodina v současné době pomalu ztrácí na významu a změnilo se tak i samotné poslání rodiny, přesto ale zůstává v mnoha směrech nenahraditelná (Kern, 2012; Jankovský, 2003; Fialová, 2009; Gillernová, Kebza, Rymeš 2011).

U dnešních mladých lidí dochází k různým změnám hodnotové orientace, například tím, že se snaží odsouvat rodičovství až na pozdější věk, na rozdíl od předchozích generací, které rodiny zakládaly jako velmi mladí lidé. Ovšem na druhé straně se setkáváme také s problémem dnešní doby, kdy velmi rychle stoupá počet párů, kde je snížena plodnost alespoň jednoho z partnerů a takový pár potom musí využít pomoc asistované reprodukce. Tento projev chování, jakým je právě odsouvání rodičovství na pozdější věk, také úzce souvisí s individualismem a seberealizací jedince. Dnešní doba klade důraz na diferenciaci a na seberealizaci je kladen vysoký tlak, zvláště u žen. Společnost se nyní snaží o dosažení rovnoprávnosti, o odstranění, nebo aspoň snížení platové nerovnosti. Dnes je zcela běžná také dvoukariérová rodina. Ve dvoukariérové rodině nepečují o dítě, které se narodilo, jeho rodiče, ale pečuje o něj jiná osoba, nebo je tato péče svěřena různým institucím. Dnešní rodiny postrádají zejména dostatek volného času, který by mohly trávit spolu. Bezprostřední kontakt mezi rodiči a takovými dětmi se tímto způsobem výchovy a péče velmi omezuje. Tento kontakt je v souvislosti s uvedenou péčí následně omezen i mezi partnery. Tohle vše způsobuje uspěchané životní tempo, které se dnešní rodiny snaží všemožným způsobem stíhat, ale bohužel takové tempo si dnešní doba žádá (Gillernová, Kebza, Rymeš 2011; Kučera, 2009).

S touto velmi významnou změnou celého životního stylu všech mužů a žen a samotných současných rodin velmi úzce souvisí abnormální pracovní zatížení dnešních rodičů. Takové pracovní zatížení se na dnešních rodinách velmi důrazně podepsalo a způsobuje zejména značné časové zaneprázdnění a také tlak z pocitu nedostatku času na vlastní rodinu. Následkem tohoto působení dochází k vyčerpání rodičů, kteří nemají téměř žádný čas na vlastní odpočinek, a mají tak celkově méně času na společně strávené chvíle s dětmi a partnery (Kraus, 2008).

Nedostatek společně stráveného času s rodinou je bohužel jistým charakteristickým znakem dnešních moderních rodin této doby. Nedostatek času může být strůjcem zcela minimální, nebo přímo nedostatečné komunikace v rodině. A může mít celkově špatný vliv

na vztahy mezi partnery i na vztahy mezi rodiči a dětmi. Rodiče, kteří trpí nedostatkem času na děti, mohou zkoušet tento nedostatek kompenzovat svým dětem materiálně a začít tyto děti zahrnovat nejrůznějšími dary. Toto rozhodnutí ale může zásadně ovlivnit hodnotový žebříček takových dětí a může u nich způsobit nezdravé vytváření hierarchie hodnot. Pokud rodiče opravdu téměř všechen svůj čas soustředí pouze na pracovní kariéru, bude s největší pravděpodobností následovat neschopnost harmonizace práce s rodinou. Tato situace může mít za následek rozpad partnerského i rodinného života. A rozpad partnerského a rodinného života by mohl nakonec způsobit i problémy v pracovní sféře (Kraus, 2008).

Dnešní doba je velice náročná a na rodiče jsou kladeny velmi vysoké nároky v oblasti rodiny, a to zejména v oblasti zaměřené na děti. Nejen v pracovní sféře, ale i v té rodinné je na dnešní generace vytvářen čím dál větší nátlak. Navzdory tomuto nátlaku je i dnes spousta mladých lidí, kteří se i přesto všechno rozhodují ujmout se dobrovolně role moderních rodičů. Dalo by se říci, že dnešní rodiče mají přímo povinnost dělat pro své potomky maximum. A už jen tímto jsou navyšovány nároky na ně samotné a následně i na roli rodiče dnešní moderní a uspěchané doby (Dudová, Hastrmanová, 2007).

Na druhé straně si můžeme také všimnout, že se neustále zvyšuje i počet mladých lidí, kteří se dobrovolně rozhodli nemít žádné děti. Tito lidé si zvolili jinou životní cestu a jiný styl života, který je bude naplňovat. Dnešní doba nabízí nepřeberné množství alternativního partnerského a rodinného života pro moderní společnost (Gillernová, Kebza, Rymeš, 2011).

3.1.3 Pojetí rodiny v tradiční a moderní společnosti

Empirický vývoj nám dokazuje, že naše potřeba mít rodinu je pro společnost daná již svou tradiční kulturou. Když se vysloví pojem rodina, téměř každý si vybaví klasický příklad. Tedy dva heterosexuální partnery, kteří uzavřou sňatek a následně mají děti. Už od pradávna také existuje jasná a zažitá představa dělby práce, která byla klasicky založená na rozdělení rolí, kdy matky byly odpovědné za výchovu a vzdělávání dětí a pečovaly samozřejmě i o domácnost. Zatímco otcové zajišťovali rodinu z ekonomického hlediska, tedy po materiální a finanční stránce. V neposlední řadě zde figuroval i stát, který sehrával svou důležitou roli. Disponoval vzdělávacími institucemi, které měly za úkol vzdělávat,

včetně odborného vzdělávání dětí, což následně vedlo k utváření lidských zdrojů (MPSV, 2009).

Rodina za posledních pár desetiletí prošla velkým množstvím významných proměn. Až do konce 80. let se rodiny chovaly způsobem, který měly zažitý. Tento způsob chování byl jistým způsobem daný, jednalo se o určité zažité a neměnné vzorce chování, které měli lidé naučené už od předešlých generací. Jednalo se například o uzavírání sňatků v nižším věku, děti se v této době rodily již velmi mladým rodičům. Tato společnost považovala za divné třeba narození dítěte mimo manželský svazek, nebo pro ně bylo nepochopitelné, když spolu žil pár ve společné domácnosti, ale bez sňatku. Až po roce 1989 začalo docházet k zásadním změnám a k postupnému přibližování se západním trendům (Tuček a kol., 1998).

20. stolení bylo ve znamení především emancipačních hnutí, které tyto výše popsané a zažité představy o rodině začalo přetvářet a docházelo k postupné masivní přeměně těchto představ (MPSV, 2009).

V druhé polovině 20. století začalo docházet ke zcela zásadním změnám ve vývoji rodiny. Tradiční rodina se začala postupem času proměňovat v rodinu moderní a později docházelo k proměně v rodinu postmoderní. Tyto moderní a postmoderní rodiny už nespatřují v rozvodech něco, co by mělo být považováno za jisté selhání, nebo určitou společensky odsouzení hodnou tragédii. Pro tuto generaci je již běžné soužití dvou lidí bez nutnosti uzavírání sňatku. A zcela běžnou součástí života této generace se stala také antikoncepce, tedy cílená možnost ovlivňování chtěného a plánovaného těhotenství. Vztah mezi muži a ženami se postupem času měnil. Muži a ženy se začali stávat rovnocennými partnery a postupně docházelo také ke zvyšování celkové zaměstnanosti žen (Možný, 2008).

Absolutně pro všechny státy Evropské unie je v dnešní době velmi podobná forma charakteristiky demografického vývoje, která spočívá zejména ve významném poklesu porodnosti, a tímto navazujícím problémem dnešní doby, kterým je problém stárnoucího obyvatelstva (MPSV, 2009).

Stárnutí dnešní populace, ke kterému postupně dochází, je více než očividné a tento stav se stává alarmujícím. Toto stárnutí populace může a zřejmě také bude znamenat pro valnou většinu zaměstnaných lidí další starosti a komplikace v jejich už tak uspěchaném životě. Mimo to, že tito lidé budou muset chodit do zaměstnání, aby zajistili

rodiny finančně, k tomu budou muset být plnohodnotnými rodiči a partnery. Budou se také neustále snažit harmonizovat práci, rodinu a domácnost, přibude jim k tomu všemu také péče o jejich vlastní rodiče (Gottlieb et al., 1998).

V moderním pojetí společnosti se už při pouhém pojmu rodiny hodně změnilo. Za rodinu už se nyní nepovažuje jen manželský svazek dvou heterosexuálních partnerů. Za rodinu je považován také neformální partnerský svazek s dětmi, nebo i samoživitelé jsou dnes chápáni jako rodina. V některých státech je možno uznat i homosexuální partnerské svazky, které adoptují dítě, za rodinu (MPSV, 2009).

Změny pokračují i v samotné dělbě práce, mezi mužem a ženou v rámci rodiny, kde tato dělba měla svá zažitá pravidla. Změnil se celkový obraz rodiny, životní styl a změnily se samotné návyky lidí. Stačí se podívat na dnešní statistiky, ze kterých snadno zjistíme, že jsou dnes běžné neformální partnerské svazky, rozvody i rozchody, porody nemanželských dětí a to vše s neustále vzrůstající tendencí. Evropské ženy rodí v průměru ve 28 letech své první dítě. Zhruba v 10% případů mají domácnosti jedno dítě a v cca 15% případů jsou domácnosti pouze s jedním rodičem (MPSV, 2009).

V celé Evropě se můžeme setkat s jedním z nejtypičtějších projevů moderní doby, a tím je nárůst zaměstnanosti žen. Změny v rodinném životě, které současná doba přináší, vedou také k tomu, že se mění představa o úlohách rodiny v dnešní moderní společnosti. A s tímto jsou spojeny navazující požadavky na rodinnou politiku. Jak již bylo zmíněno, dnešní společnost bojuje se stárnutím populace. A proto se stává jedním z cílů rodinné politiky zvýšení porodnosti. S tímto automaticky souvisí podpora uplatnění žen, tedy matek, na pracovním trhu a na druhé straně ještě větší zapojení mužů do rodinného života (MPSV, 2009).

3.1.4 Postupný vývoj mužské a ženské role

Dnešní doba velmi úzce souvisí s velkou přeměnou pojetí mužské i ženské role a také identity, která je spjata s rolí mateřskou a otcovskou. Role matky a otce postupně procházela nejrůznějšími změnami. Procházela přes období matriarchátu, kdy rod a jeho identitu nesla matka, ke změně patriarchální kolem roku 800 před n. l., kdy měl otec naprostou nadvládu nad svými dětmi i ženou. Tato podoba otce se postupem času proměnila do podoby autoritativního otce, který plně zodpovídal za výchovu svých dětí a částečně i za svou ženu. K zásadním změnám začalo docházet na počátku 19. století, kdy

se pomalu začíná oddělovat domácí prostředí od prostředí pracovního. Otec jakožto živitel rodiny pracuje mimo domov a na matce tak zůstává veškerá starost o chod domácnosti a výchovu dětí. Žena se v této fázi dostává do role, kdy má na výchovu dětí větší vliv a muž do výchovy zasahuje jen ve výjimečných případech v období, kdy žena výchovu sama nezvládá. Muž už v této fázi vývoje nemá výrazný vliv na domácí prostředí, a tak směřuje své mužství do pracovní sféry. Od počátku 20. století jsou ženy díky tomuto vývoji mnohem lépe vybaveny potřebnými vlastnostmi, které jsou vyžadovány pro výchovu dětí a vzniká tzv. „kult mateřství“ (Rydvaldová, Junová, 2011).

V průběhu 20. století začínají ženy pronikat do světa mužů a psychologové upozorňují na důsledky tzv. „nepřítomných otců“. V sedmdesátých letech nastává doba „návratu otců“ do rodin. V novém tisíciletí se vrací emancipace, a to již ve své třetí vlně, která sebou přinesla i změnu v uspořádání rodinného a pracovního života. A s touto změnou přichází také nové vymezení mužsko-ženské identity a otcovsko-mateřské role. Když bychom se podívali na postoje mužů a žen v této otázce pomocí výzkumů, dojdeme k závěru, že i přestože se v myšlení posunujeme k rovnováze, v praxi stále přetrvávají již ověřené vzorce uspořádání rodiny a tradiční rozdělení rolí. Výsledky výzkumu ukázaly, že muž je vnímán úspěšným, když dosáhne významného postavení v zaměstnání, a dokáže tak finančně zajistit rodinu. Naopak žena je úspěšná, když se jí podaří skloubit rodinný život s pracovním životem, zatímco její postavení v zaměstnání není považováno za důležité. K určitým změnám určitě došlo a to zejména k posunu v možnostech vzdělávání se, sociálním životě a využití volného času (Rydvaldová, Junová, 2011).

I v dnešní době jsou ženy i nadále, bez ohledu na jejich vzdělání a pracovní nároky, stále z větší části zodpovědné za chod celé domácnosti a za výchovu, vzdělávání i péči o děti. Dnešní muži se sice do péče o domácnost a rodinu i děti zapojují o něco více, než jak tomu bylo za dob jejich otců. Ovšem, spíš bychom mohli konstatovat, že tito muži svým partnerkám a manželkám pomáhají s chodem domácnosti a rodinou, než že by nějakým významným způsobem přebírali odpovědnost za některou z činností, které z větší části vykonávají stále ženy (Kasten, 2006).

3.1.5 Role matky a otce

Ženy jsou v naší moderní společnosti stále považovány za jakési pečovatelky a muži jsou spojováni s ekonomickým zajištěním rodiny. A s tímto rozdělením je úzce spjata i situace, která se odvíjí na pracovním trhu. Tím je myšleno rovné postavení a příležitosti mezi muži a ženami. Neustále narážíme na diskriminaci a nerovnosti, které se na pracovním trhu vyskytují. Tyto nerovnosti se ale vyskytují i na druhé straně, a to v rovině rodičovské, kde ženy bývají považovány za lepší pečovatelky než muži. Je ovšem prokázáno, že každý člověk má různé pečovatelské schopnosti, a tyto rozdílné schopnosti můžeme najít i mezi jednotlivými ženami a muži. Z tohoto důvodu nemůžeme jednoznačně označit všechny ženy za výborné pečovatelky a zároveň nemůžeme konstatovat, že žádný muž nemůže být dobrým pečovatelem, protože mu tato vlastnost nebyla předurčena. Pečovatelská schopnost není žádnou přirozenou výsadou žen, se kterou by se ženy už rodily. Nejedná se ani o žádnou specifickou vlastnost, kterou by měly mít výhradně a pouze ženy. Pečovatelská schopnost je lidskou vlastností, která může být spojena jak s muži, tak i s ženami (Křížková, 2008).

Křížková (2008) také uvádí, že pracující žena, která se zároveň musí postarat o rodinu a domácnost je vystavena obrovskému tlaku ze stran těchto dvou sfér, které musí tato žena určitým způsobem harmonizovat. Z výzkumů vyplývá, že ženy musí dělat 2/3 všech každodenních prací zcela bezplatně, na rozdíl od mužů, kteří za většinu své vynaložené práce dostanou zaplaceno. Což znamená, že ženy musí pracovat denně více hodin jak muži a od toho se také odvíjí množství volného času, který ženám zbývá. Mají tedy ve výsledku méně volného času než muži a harmonizace se tak pro ně stává problematickou. Postavení žen je stále vnímáno ve větší části evropské společnosti v tradičním pojetí, kdy je žena stále vnímána zejména jako matka a pečovatelka.

Z nejrůznějších výzkumů vyplývá, že rodiče současné generace se snaží rozdělit si povinnosti, které na ně čekají v domácnosti, a také se oba rodiče aktivně zapojují do péče a výchovy dětí. Tento vývoj se pomalu začíná stávat zcela běžnou součástí dnešních moderních rodin. A tak muži, kteří se zapojují do péče o rodinu a domácnost, již nejsou pro smích svému okolí a tato péče se stává spíše samozřejmostí dnešní doby. Spolupráce partnerů a dělení si povinností také směřuje k zajištění hladkého chodu domácnosti a minimalizaci konfliktů (Mareš, Potočný, 2003).

3.2 Konflikt práce a rodiny

Každý z nás stráví ve svém životě nejvíce času s rodinou a ve svém zaměstnání. Práce je považována za formální prostředí a rodina zase za neformální prostředí. Obě tato prostředí doprovází téměř každého člověka a v našem životě zastávají velmi významnou pozici. Jejich propojenost souvisí s mnoha aspekty. Jak uvádí více autorů, pracovní prostředí může ovlivňovat prostředí rodinné, a naopak, rodinný život může zasahovat do pracovních povinností. Tyto zásahy z jedné sféry do druhé mohou způsobovat nejrůznější konflikty. Za možné spouštěče a předpoklady konfliktů můžeme považovat pracovní dobu a pracovní změny, dojíždění do zaměstnání, přesčasy, pracovní vytížení apod. (Fedáková, 2011).

3.2.1 Konflikt, jeho důsledky na jednotlivé role

Velké množství vědců se zajímá o problém konfliktu práce a rodiny. Většina z nich se zaměřuje zejména na ženy. I přesto, že dnešní doba směřuje k rovnosti mužů a žen ve všech oblastech života, ženy jsou stále znevýhodňovány na trhu práce. A to hlavně z důvodu potřeby harmonizace práce a rodiny, která může způsobovat, dle subjektivního vnímání zaměstnavatelů, jistý problém. Zaměstnavatelé mohou tuto harmonizaci práce a rodiny matkám usnadnit, ale na druhé straně najdeme i zaměstnavatele, kteří mohou svým jednáním tuto harmonizaci velmi komplikovat. To vše je dané diferenciovanými potřebami, které jednotliví zaměstnavatelé mají (Plasová, 2010).

Téměř každý z nás dospěje do určitého životního stádia, kdy začne spatřovat další smysl života v založení rodiny a chce se dále ubírat tímto směrem. Většina z nás si také přeje pracovat v zaměstnání, kterého ho bude bavit a bude dostatečně finančně ohodnoceno. Tímto se následně každý člověk dostane do fáze, kdy se musí naučit participovat ve více rolích. Stane se totiž zaměstnancem, rodičem a partnerem. Konflikt tedy může vzniknout při snaze skloubit tyto dvě oblasti, ve kterých člověk tráví nejvíce času, tedy oblast práce a rodiny. Dnešní mladé matky jsou velmi vytížené, cítí tak silnou potřebu skloubit práci s rodinou. Většina se rozhodla upřednostnit propojení pracovní kariéry s péčí o rodinu. A tak se musí snažit skloubit povinnosti, které vyplývají z aktivního plnění těchto dvou rolí (Dudová a kol., 2005; Gröpel, Dovičovičová, 2012).

Konflikt práce a rodiny může být způsoben různými faktory, kdy se začínají zvyšovat nároky plynoucí z těchto dvou rolí. Do každé takové role musí člověk vložit jistou míru energie a určité množství času, které je třeba k plnění všech požadavků, které lidem z těchto rolí plynou. Z pracovního prostředí to mohou být časté přesčasy, služební cesty, nebo práce o víkendu. Z rodinného prostředí se může jednat o způsob trávení rodinného času, počet dětí v rodině, jejich věk, péče o domácnost apod. Tyto role jsou potom spolu vzájemně neslučitelné do té míry, kdy nároky plynoucí z aktivit, které jsou spojeny s rolí v životní oblasti, velmi komplikují a stěžují plnění na aktivitách vyplývajících z jiné role. Někdo může považovat za uspokojující situaci, kdy věnuje oběma sférám zhruba stejné množství času i energie. Jiného jedince zase může uspokojovat situace, kdy bude více času věnovat práci a méně času rodině a dalšího zase zcela opačná situace, kdy má potřebu věnovat více času rodině a méně času práci. S největší pravděpodobností se tyto preference budou měnit i v různých fázích života. Jedná se o velmi individuální a specifický přístup každého člověka. Tento konflikt se nejčastěji vyskytuje v rodinách s malými dětmi a vypořádat se s tímto problémem snaží více jak polovina zaměstnaných rodičů (Gröpel, Dovičovičová, 2012; Gillernová, Kebza, Rymeš, 2011).

I Keller (2011) popisuje, že s největšími problémy ve slaďování práce a rodiny se potýkají právě rodiny s malými dětmi. Stock (2010) uvádí, že pracující rodiče vyhledávají nejrůznější work-life balance nástroje, pomocí kterých se snaží minimalizovat konflikty, které vznikají zejména z nedostatku času, a to z největší části v péči o dítě. Zvolení nevhodného způsobu harmonizace pracovní a soukromé sféry může vést ke značným starostem. Tyto starosti mohou způsobit například nepříjemnou atmosféru v rodině, nedostatek času na děti, a další konflikty v rodině. Nedostatek času na děti se může následně začít odrážet na chování dětí, které tento nedostatek ze strany rodičů pociťují a snaží se s ním vyrovnat po svém. Nedostatek času na partnera může skončit odcizením a další nabalující se potíže mohou způsobit až rozpad partnerství. Na druhé straně se dá svým způsobem také očekávat, že dotyčný jako zaměstnanec, který bojuje s takovou nerovnováhou, nebude dostatečně produktivním a kvalitním zaměstnancem. Následně pokud tato nerovnováha bude významným způsobem ovlivňovat pracovní výkon, může celá situace skončit i ztrátou zaměstnání. Zároveň, pokud se člověk dostane do situace, kdy práce začíná být převažující nad životem osobním, má to na osobní život velmi špatný vliv.

A tento negativní dopad může opět ohrozit i samotnou výkonnost jedince. Následná dlouhodobá zátěž je spojená se stresem a dlouhodobý stres může způsobit až vyhoření. Zejména z těchto důvodu je velmi důležité, hledat optimální hranici harmonizace práce a rodiny (Kocianová, 2012; Keller, 2011).

Konflikt práce a rodiny je stále aktuálnějším tématem, a tak se jím v poslední době zabývá mnohou autorů a jejich názory na zmíněné téma jsou často odlišné. Tato problematika se dostává do středu zájmu, zejména z důvodu velkého tlaku na rychlost a kvalitu v poskytování statků a služeb pro současnou populaci. Tímto vzniká obrovský požadavek na dnešní generaci v oblasti flexibility. Nejdůležitější otázkou je, jestli je vůbec možné nějakým způsobem zvládat obě sféry najednou. Nebo jestli je kombinace těchto dvou sfér absolutně neslučitelná, a vždy budeme jedné z nich věnovat více pozornosti, než té druhé. Někteří zastávají názor, že tato kombinace je a vždy bude neslučitelná. Jiní si naopak myslí, že i přesto, že se práce a rodina dostávají vzájemně do konfliktu, i přesto je jejich slučitelnost možná (Sirovátka, 2003; Gillernová, Kebza, Rymeš, 2011).

Sobotková (2010) uvádí, že ze stran sociologů často zaznívá názor, že tento konflikt rolí se začal objevovat zejména v době, kdy docházelo k nárůstu dvoupříjmových rodin. Dvoupříjmové rodiny jsou rodiny, kde za peníze oba rodiče pracovali mimo domov. Svou důležitou roli zde hraje také prorodinná politika, jak ze strany státu, tak i ze strany zaměstnavatelů. Tyto politiky se ovšem zatím nezdají být příliš propracované, jak se zmiňuje Plasová (2008). Partneři by také měli myslet na vlastní opatření, která jim budou pomáhat s harmonizací práce a rodiny. Záleží tedy i na jejich vzájemné pomoci a způsobu dělení povinností, které na ně doma čekají, jako je samotný chod domácnosti a péče o jejich děti (Sirovátka, 2003).

Stejný názor se můžeme dočíst u autorek Dudová, Hašková, Maříková, Křížková (2005), které uvádí, že v některých odborných publikacích se můžeme dočíst, že jednotlivé role, nebo celkově oblast práce a rodiny není vzájemně slučitelná. A záleží pouze na každém rodiči, jak si ve svém životě uspořádá priority, a jestli bude některou ze sfér upřednostňovat a jakým způsobem. Na druhé straně stojí řada odborníků, kteří jsou zastánci názoru, že tyto dvě sféry se dostávají do konfliktu, ale existuje možnost, jak je sladit. A opět zmiňují, že k tomuto sloučení jsou nutná tzv. prorodinná opatření, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně státu. A zdůrazňují, co je v tomto skloubení rolí jednou z nejdůležitějších věcí a to způsob, jakým probíhá dělba práce v domácnosti, jestli

se rodiče umí domluvit a povinnosti, které v domácnosti mají, jsou schopni si podělit mezi sebe, nebo všechno či většina povinností zůstávají stále jen na ženě.

Když se odborníci začali zabývat výzkumem konfliktu práce a rodiny, nebrali ohled na to, jakým směrem působí faktory v daných oblastech. Postupem času se ale na konflikt práce a rodiny začalo pohlížet jako na dvou-dimenzionální konstrukt. A to z pohledu konfliktu práce a rodiny (work-family conflict) a z druhé strany to byl naopak konflikt rodiny a práce (family-work conflict) (Ebay a kol., 2005).

Křížková a Pavlica (2004) popisují konflikt rolí na dvou odlišných příkladech dnešních matek. První matka je aktuálně na mateřské nebo rodičovské dovolené, ale není příliš spokojená se svou situací, a je si vědoma toho, že daleko lépe by se cítila, kdyby se mohla seberealizovat ve svém zaměstnání. Protože v zaměstnání vždy byla náležitě oceněna její snaha a pracovní úsilí. Na druhé straně stojí matka, která se z jistých důvodů musela vrátit zpět z mateřské nebo rodičovské dovolené do pracovního procesu mnohem dříve, než sama chtěla. Byla k tomu bohužel donucena okolnostmi, jakými jsou hrozící ztráta zaměstnání, nebo třeba nedostatek finančních prostředků. Obě tyto ženy se nachází svým způsobem ve stejné situaci. Co se týká nespokojenosti s jejich aktuální životní rolí, ve které se momentální nachází. Tato nespokojenost zmíněných žen může mít negativní vliv na výkon jejich rolí. V případě první ženy, která je na mateřské či rodičovské dovolené, může mít tato nespokojenost negativní vliv na výchovu dítěte. Druhá pracující žena, která se také potýká s jistou nespokojeností, může negativně ovlivnit svou pracovní výkonnost. Tento druh napětí bude nepochybně gradovat. A napětí, které na člověka působí z plnění jedné role, bude automaticky narušovat plnění povinností a aktivit, které mu vyplývají z naplňování druhé role (Křížková, Pavlica, 2004).

3.2.2 Tři typy konfliktu

Na konflikt práce a rodiny bylo pohlíženo jako na dvou-dimenzionální konstrukt, ale mimo uvedené dělení podle směru působení jednotlivých faktorů je podle autorů Greenhaus a Beutell (1985) možné interrolový konflikt rozlišit podle dominujícího aspektu, který v daném konfliktu hraje tu nejdůležitější roli.

Jedná se o 3 typy takového konfliktu:

- konflikt vyplývající z nedostatku času
- konflikt vyplývající z napětí
- konflikt vyplývající z chování

Prvním typem konfliktu je konflikt, jenž je založený na určitém omezeném čase (time-based conflict). Tento typ konfliktu vychází z předpokladu, že člověk musí věnovat svůj čas aktivitám, které jsou spojeny s jednou rolí, fyzicky potom není možné věnovat se ve stejnou chvíli aktivitám, které jsou spojeny s rolí jinou. Jedná se například o čas, který člověk stráví v zaměstnání, jaké má směny, nebo o nezbytně nutnou dobu, kterou musí strávit v autobuse nebo autě, případně při chůzi do zaměstnání. Na druhé straně záleží na tom, zda je jedinec svobodný, nebo ženatý, jestli má nějaké děti a kolik jich má, potom záleží i na tom, kolik času věnuje práci jeho partner (Greenhaus, Beutell, 1985; Fedáková, 2011).

Druhým typem je konflikt založený na zátěži, tedy jistém napětí, které člověk zažívá. (strain-based conflict). Tady na člověka působí napětí, které pramení z vykonávání jedné role a člověk tak nemůže plnit požadavky, které vychází z role druhé. V pracovní oblasti se můžeme setkat se zdroji konfliktu, jakými jsou malá, nebo zcela nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele, všeobecně špatné vztahy v pracovním kolektivu a také fyzická, nebo psychická zátěž způsobná různou náročností práce. Pracovní stresory mohou vyprodukovat zátěžové symptomy, jakými jsou např. napětí, únava, deprese, úzkost a podrážděnost a tyto symptomy dále ovlivňují člověka i v ostatních rolích. Mezi neopomenutelné stresory na druhé straně patří konflikty v rodině (Greenhaus, Beutell, 1985; Fedáková, 2011).

Třetím a posledním typem je konflikt založený na chování (behavior-based conflict). Jedná se jistý druh profesního chování. Konflikt zde nastává, když chování člověka, které je od něj vyžadováno při plnění jedné role, je neslučitelné s očekáváním a požadavky druhé role. Typickým příkladem je manažer, u kterého můžeme objevit při výkonu jeho profese přílišnou sebejistotu, agresivitu, nebo i citový chlad a toto chování se následně může přenést i do rodinné role. Ovšem rodina od svého manžela a otce očekává spíše zájem, city a vřelý přístup. V případech, kdy člověk nemá tu schopnost své chování přizpůsobit dané roli a očekáváním z dané role vyplývajícím, může nastat interrolový konflikt (Greenhaus, Beutell, 1985; Fedáková, 2011).

3.3 Slaďování rodinného a pracovního života

Žádný člověk není stejný. Každý z nás se rodí s určitou, již předem danou kombinací talentů a jistým posláním. A každý máme jinou představu o štěstí a spokojenosti. A z tohoto vyplývá, že na slaďování těchto dvou sfér tak bohužel nemůže existovat obecný, pro všechny stejný návod, pomocí kterého bychom se mohli hromadně řídit (Rydvaldová, Junová, 2011).

3.3.1 Work-life balance (WLB)

Pojem work-life balance bývá překládán jako slaďování pracovního a osobního života. Dále se můžeme setkat s označením rovnováha mezi pracovním a osobním životem, nebo třeba i s pojmem harmonice práce a rodiny. Význam všech těchto překladů je ale stejný. Definice sice žádná neexistuje, ale všechny tyto pojmy mají společný cíl. Tento cíl spočívá v hledání různých nástrojů, které by nám měly umět pomoci, a měly by směřovat k co největší vyváženosti těchto dvou nejvíce využívaných oblastí našeho života (Kociánová, 2012; Randlová, 2016).

Určitá rovnováha mezi prací a rodinou je velmi důležitá pro každého rodiče, aby mohl vést spokojený a klidný život. Tato rovnováha se označuje také jako work-life balance. S tímto pojmem se lidé začali setkávat už koncem 70. let minulého století. V této době začala společnost pociťovat vyšší nároky, které na ně byly postupem času kladeny. A to jak na straně práce, tak i v soukromém životě. A lidé tak projevovali zájem o harmonizaci mezi sférou práce a rodiny. V 80. letech se touto problematikou slaďování rodinného a pracovního života, začínají zabývat nejrůznější organizace v USA. Problematika harmonizace není záležitostí pouze rodin s dětmi, nebo dokonce pouze žen. Tato problematika se týká všech zaměstnanců nejrůznějších organizací. A měla by být důležitá i pro zaměstnavatele, protože ona vyváženost vede k celkové spokojenosti. A můžeme tak předpokládat, že spokojený zaměstnanec bude podávat vysoké pracovní výkony ve svém zaměstnání (Bedrnová, Pauknerová, 2015; Randlová, 2016; Kašparová, Kunz, 2013).

Bird (2003) uvádí, že v oblasti work-life balance bychom měli brát velký ohled na individualitu každého člověka. Harmonizace jako taková je velmi individuální proces, kdy každý člověk spatřuje vyváženost někde jinde. Není tedy možné nalézt stejnou

rovnováhu pro všechny. Navíc je velmi pravděpodobné, že rovnováha, kterou nalezneme v období, kdy jsme svobodní a bezdětní, bude pro nás nedostačující v době po uzavření manželství, kdy se dostáváme do další fáze našeho života. Jinou rovnováhu budeme zřejmě hledat i v období, kdy se staneme rodiči. Tohle období bývá pro nalezení rovnováhy jedním z nejsložitějších. Je tedy více než jasné, že rovnováha, které jsme dosáhli jako mladí a svobodní, nám v dalším stádiu našeho života, kdy jsme se stali rodiči, zřejmě nebude vyhovovat. Jedná se tedy o nekončící proces neustálých kompromisů a nalézání vyhovující hranice mezi prací a rodinou (Bird, 2003).

Při slaďování budeme s největší pravděpodobností narážet na nejrůznější problémy a překážky. Většina těchto problému nebývá způsobena tím, že by lidé byli neschopní zvládnout jednotlivé role, které mají plnit. Většinou je vše způsobeno špatnou organizací jednotlivých aktivit, které nám z těchto rolí vyplývají a jejich nevhodnou preferencí. Správná volba organizace je důležitá hlavně pro pracující matky, které musí plnit mnoho povinností najednou. Pro matky je tedy velmi důležité plánování a správná organizace jejich času (Bird, 2006).

3.3.2 Psychologické aspekty ovlivňující work-life balance

Neměli bychom opomíjet naše vlastní postoje a zažité stereotypy, mohou pro nás znamenat pomyslnou startovní čáru, od které bychom se mohli odrazit. Naše chování je určitým odrazem toho, jakým způsobem jsme schopni nahlížet na dané situace, které nám život přináší. Každý z nás má určité představy o tom, jak by měl náš život fungovat a kam chceme směřovat. Pokud dochází k nenaplnění těchto představ a očekávání, dochází ke zklamání a nesplněné očekávání může vyvolat jisté konflikty. Pokud chceme my sami začít aktivně měnit naše postoje a zažité stereotypy ve společnosti, musíme začít sami u sebe (Rydvaldová, Junová, 2011).

Optimismus

Pozitivní přístup by měl být součástí našeho života, protože nám pomáhá s nastolením rovnováhy, kterou hledáme. Pozitivní přístup spočívá zejména v zaměřování se na věci, anebo na situace, které fungují dobře. Nehledáme v těchto situacích žádné chyby a nemožnosti. Tento přístup nám potom pomáhá věřit v to, že problémy, které na nás působí jako neřešitelné, přeci jen mají určité řešení. Neměli bychom podceňovat ani

naše schopnosti, měli bychom věřit, že jsme dostatečně schopní překonat překážky, kterým jsme vystaveni. Při slaďování osobního, rodinného a pracovního života je zcela nutné a žádoucí věřit, že rovnováhy je možné dosáhnout. Pokud věříme, že jsme schopni dosáhnout svého cíle, vkládáme do své snahy maximální množství energie. Pozitivní přístup musí být vnitřním postojem a měli bychom být o něm sami přesvědčeni. Tomuto přístupu se učíme už od narození, už od našich rodičů, když sledujeme, jak oni sami reagují na určité životní situace (Rydvaldová, Junová, 2011).

Autoři Tracy, Seiwert (2011) se zmiňují o negativních emocích, které mohou ovlivňovat náš pozitivní přístup. Autoři takové emoce považují za zloděje našeho života. Negativní emoce nám podle autorů berou pocit spokojenosti a mohou nám narušit náš vztah, anebo ohrozit kariéru. Tyto emoce, stejně jako pozitivní přístup napodobujeme už v našem dětství. Autoři si myslí, že tyto negativní emoce jsou naučené, a že je možné se jich dokonce zbavit.

Béreš (2013) s tímto tvrzením nesouhlasí a uvádí, že v životě není možné vše vidět jen z pozitivního hlediska. Podle tohoto autora je přímo nutné nechat průchod i negativním emocím, kdy si třeba popláčeme a následně se cítíme mnohem lépe.

Proaktivita

Mimo pozitivní přístup je jedním ze základních životních postojů proaktivita. Proaktivita znamená vidět sebe sama jako akceschopného člověka a podle toho také jednat, a podívat se na věci z jiného úhlu. Proaktivní přístup zároveň znamená to, že člověk musí přestat obviňovat své okolí, ať už se jedná o zaměstnavatele, rodinu, přátele, politickou situaci apod., a musí začít sám u sebe. Proaktivita jako taková patří k základním postojům dobrého rodiče. Takový rodič se snaží být citlivý a vnímavý ke svému dítěti. Může tak vypozorovat první signály blížících se problémů a zavčasu je řešit (Rydvaldová, Junová, 2011).

Být proaktivní v oblasti slaďování znamená aktivně vyhledávat ty, u kterých jsme si jisti, že se s nimi můžeme navzájem podpořit ve snaze najít řešení, a to jak v pracovním životě, tak i v soukromém životě. Řešit konflikty již na samém počátku, přemýšlet o tom jaké důsledky mohou mít naše činy, přemýšlet o vlastních vizích a následných cílech (Rydvaldová, Junová, 2011).

Člověk bývá občas uvězněn ve svých zvyklostech a změnit zaběhnutý stereotyp stojí nemalé úsilí. Odborníci tuto hranici nazývají zónou pohodlí: Rádi bychom, ale…. Opustit tuto zónu pohodlí se podaří pouze za předpokladu, pokud se člověk začne rozhodovat sám za sebe a začne být proaktivní (Tracy, Seiwert, 2011).

Touha

Při slaďování osobního a pracovního života musíme mít stanoven cíl, který pro nás bude znamenat dosažení harmonie. Tento cíl slouží k tomu, abychom měli touhu a motivaci dosáhnout stanovené hranice harmonizace. I naše osobní touha může být začátkem velké změny. Naši pozitivní touhu musíme umět vyjádřit slovy, vědět, čeho chceme opravdu dosáhnout, získáme tím tak svou zcela osobní vizi. Vize a cíle nám umí vyjádřit naše plány, a to s dalekým výhledem do naší budoucnosti. Samotná vize nám určí směr a cíle nás následně pomůžou dostat se z místa, kde se právě nacházíme na místo, kde si být přejeme. A splněním jednotlivých cílů měníme naše vize ve skutečnost (Rydvaldová, Junová, 2011).

Pouze lidé, kteří měli ve svém životě nějaký sen a k tomu neodbytnou touhu úplně všechno změnit, byli schopni pro tuto vizi udělat maximum a proměnit sny ve skutečnost. Smyslem života se zabýval už Viktor Emil Frankl, který je považován za otce a zakladatele logoterapie. Vize, sny i osobní ideály dodávají životu smysl a umožňují každému se plně koncentrovat na splnění svého snu. Zejména ti, kteří se umí zamyslet nad svou budoucností, si následně mohou splnit své sny (Tracy, Seiwert, 2011).

3.4 Slaďování rodinného a pracovního života pomocí flexibilních úvazků

Chystaná novela Zákoníku práce, která se měla stát účinnou od 1. 7. 2017, ale bohužel schválení této novely se nakonec nekonalo, dopodrobna upravovala práci z domu. Tato úprava se týkala i evidence pracovní doby. Zmíněná novela měla směřovat k zavedení více flexibilních prvků do zákoníku práce. Z výše zmíněného vyplývá, že flexibilní formy práce jsou zatím stále závislé pouze na vzájemné a dobrovolné dohodě zaměstnance a jeho zaměstnavatele a stále nemají žádnou oporu v zákoně (Gürlich, 2018).

Pokud se zaměstnanec se svým zaměstnavatelem domluví a bude mu umožněno přejít na některou z flexibilních forem zaměstnání, s největší pravděpodobností toto

rozhodnutí způsobí jisté změny v pracovněprávním vztahu. Bylo by tedy vhodné si sjednat zkušební dobu, po kterou bude zaměstnanec využívat dohodnutou formu flexibilního úvazku. Tato zkušební doba bude sloužit k tomu, aby se zaměstnanec i zaměstnavatel měli možnost přesvědčit o tom, že jim takový model vyhovuje. Ke změnám může dojít v rámci počtu pracovních hodin, výpočtu dovolené, anebo i výše mzdy (Gürlich, 2018).

Za všech okolností je zaměstnavatel povinen držet se pravidel v uvedených v Zákoníku práce, ať se bude jednat o maximální týdenní pracovní dobu, nezbytné přestávky v práci, nebo dobu nutnou pro odpočinek mezi dvěma směnami. Je zcela nezbytné, aby všechny tyto změny byly písemně zaznamenané formou dodatku k pracovní smlouvě (Gürlich, 2018).

3.4.1 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba pro zaměstnance znamená, že je mu dovoleno přijít do zaměstnání o něco dříve. Nebo naopak setrvat na pracovišti déle. Ale zároveň nám pružná pracovní doba udává přesný počet hodin, po který se zaměstnanec musí nacházet ve svém zaměstnání. Tato pracovní doba je vhodná nejen pro rodiče malých dětí, ale také pro zaměstnance, kterým se nechce brzy ráno vstávat a mnohem lépe se jim pracuje později odpoledne, nebo třeba i později večer (Gürlich, 2018).

Zákoník práce popisuje obecnou úpravu pracovní doby, ale dočteme se zde i o pružné pracovní době. V jednotlivých ustanoveních Zákoníku práce se uvádí, že pružná pracovní doba zahrnuje časové úseky. Jedná se o časové úseky základní a volitelné pracovní doby, začátek a konec těchto časových úseků nám určí zaměstnavatel. Zároveň celková délka směny nesmí být delší, než 12 hodin (Gürlich, 2018).

3.4.2 Zkrácený pracovní úvazek

Zkrácený pracovní úvazek je možné si se zaměstnavatelem domluvit kdykoliv, pokud to bude vyhovující pro obě strany. Někteří zaměstnanci mají nárok na zkrácený úvazek, a pokud zaměstnavatele požádají o zkrácení pracovní doby, nesmí je odmítnout (Dlouhá, 2017; Jouza, 2018).

Podle § 241 Zákoníku práce platí, že zaměstnavatel je doslova povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu, nebo i jinou vhodnější úpravu pracovní doby svého zaměstnance, nebo zaměstnankyně. A to v případě, pokud trvale pečují o dítě, mladší

patnácti let. A tento zaměstnanec, nebo zaměstnankyně požádají svého zaměstnavatele o tuto změnu. Podmínkou je, že zaměstnavateli nezpůsobí tato změna vážné provozní problémy. Bohužel praxe je ale taková, že zaměstnavatelé nejsou v tomto ohledu příliš vstřícní. Zaměstnavatel ovšem musí tyto vážné provozní důvody, které znemožňují zkrácení pracovní doby pro zaměstnance, doložit, a zároveň tyto důvody musí objektivně existovat. V Zákoníku práce nenajdeme přesně vypsány tzv. vážné provozní důvody, a tak se musí vycházet ze soudní praxe. Obecně lze říci, že za vážný provozní důvod může být považována nezastupitelnost zaměstnance v případě, kdy se jedná o úzkou specializaci, nebo případně není možné práci rozdělit mezi více lidí. O kratší pracovní dobu se žádá vždy písemně a v žádosti musí být přesně popsána vaše představa o pracovním úvazku, např. kolik hodin denně budete chtít pracovat, nebo kolik dní v týdnu (Dlouhá, 2017; Jouza, 2018).

3.4.3 Distanční práce

Režim zaměstnanců, kteří pracují z domova, je nyní upraven pouze v jediném ustanovení a to v § 317 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) (Bočanová, Krejčíčková, 2018).

Zaměstnanec si může upravovat pracovní dobu podle svých potřeb a časových možností, což je pro matky s malými dětmi zcela ideální. Práce z domova je výhodná i pro zaměstnavatele, protože tak může ušetřit náklady za takového zaměstnance, např. náklady za pracovní prostor. Tento způsob výkonu práce je ale založen na důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec musí umět velmi dobře pracovat se svým časem a nesmí podlehnout prokrastinaci. A na druhé straně je potřeba, aby zaměstnavatel uměl takového zaměstnance správně řídit a kontrolovat (Bočanová, Krejčíčková, 2018).

Označení home-office není úplně přesné, protože distanční práci může zaměstnanec vykonávat buď z domova (homeworking), nebo z jakéhokoliv jiného místa např. veřejných prostor, jako jsou kavárny nebo restaurace (teleworking). Pro tento pracovní úvazek jsou zapotřebí funkční nástroje sloužící ke komunikaci na dálku a na sdílení a přenos dat. A s tímto souvisí i požadavky na vyšší zabezpečení a ochranu dat (Bočanová, Krejčíčková, 2018).

V případě práce z domova zaměstnavatel není povinen, dokonce není ani oprávněn jakkoli rozvrhovat a plánovat pracovní dobu, případně stanovit začátek a konec směn, nebo zaměstnanci plánovat dny, ve kterých bude pracovat. Tato pravomoc náleží zaměstnanci a pouze on sám si plánuje svou práci takovým způsobem, aby byl schopen ji stihnout včas. Zaměstnavatel pouze přiděluje množství práce, které musí být splněno a musí být reálně zvládnutelné průměrným zaměstnancem v zákonem stanovené pracovní době, což je 40 hodin týdně (Bočanová, Krejčíčková, 2018).

3.4.4 Sdílené pracovní místo (job sharing)

Jedná se o moderní způsob výkonu práce, který je založený na střídání se dvou, případně více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Zaměstnanci mají stejnou náplň práce a mohou, ale také nemusí sdílet pracovní vybavení. Podle množství odpracované doby mají nárok na příslušnou výši mzdy a také na dovolenou. Job Sharing zatím není výslovně upravován Zákoníkem práce. Vše se tedy odvíjí od vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, nejčastější praxí bývá ale realizace sdíleného pracovního místa dvěma částečnými úvazky. Zaměstnanci se na základě dohody se zaměstnavatelem dělí o pracovní úkoly a také o pracovní dobu. A za splnění a správnost úkolů nesou společnou odpovědnost (Fleximetr, 2015; Jouza, 2018).

V ČR není job sharing příliš rozšířen, tuto možnost nabízí zatím jen 7% firem a organizací. A to je obrovský rozdíl v porovnání například s Německem, kde se nabídka firem pohybuje okolo 20% a ve Velké Británii je to dokonce 50% takových firem (Fleximetr, 2015).

Zaměstnanci dává job sharing možnost sladit pracovní a rodinný život, mohou tak více v klidu a bez stresu řešit své individuální potřeby a zároveň budovat kariéru. Díky zastupitelnosti zaměstnanců navzájem nevznikají problémy při nepřítomnosti zaměstnance. Zaměstnanci se od sebe mohou vzájemně učit a díky tomuto pracovnímu úvazku mají zároveň možnost rozdělit si činnosti, dle silných a slabých stránek, kterými oba disponují (Fleximetr, 2015).

I pro zaměstnavatele má job sharing své výhody, zaměstnanci bývají spokojenější, loajálnější, jejich vzájemná zastupitelnost vede i k většímu množství odvedené práce, než kdyby pracovali na dva částečné úvazky. Tento úvazek je vhodný pro administrativní pozice, kde je možné podporovat diverzitu a spolupráci. Zaměstnavatel se stává

atraktivnějším, což může do firmy přilákat větší množství kvalifikovaných zaměstnanců, kteří chtějí pracovat trochu jiným způsobem (Fleximetr, 2015).

3.4.5 Stlačený pracovní týden

Právní nárok na stlačený pracovní týden mají zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě do 15 let a také těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel nesmí takovou žádost odmítnout, pokud mu nebrání vážné provozní důvody, které by nějakým způsobem mohly ohrozit chod společnosti (Gender Studies, 2011).

Stlačený pracovní týden znamená, že pětidenní pracovní týden je odpracován v kratší době, za méně dní. Zaměstnanec tak bude mít více volných dní než pouhý víkend. Pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjedná jinou úpravu pracovní doby, než rovnoměrné rozvržení, nemůže být délka jedné směny delší než 12 hodin. Při stlačeném pracovním týdnu odpracuje zaměstnanec 3 dny v týdnu po dvanácti hodinách denně a čtvrtý den smí odpracovat už pouze 4 hodiny. Čas, který by zaměstnanec strávil v práci navíc, je přesčasem. A za ten náleží zaměstnanci mzda s příplatkem za práci přesčas, nebo si smí vybrat náhradní volno. Dovolená se u tohoto úvazku vypočítá stejným způsobem, jako u zaměstnanců, kteří pracují pět pracovních dnů v kalendářním týdnu (Gender Studies, 2011).

Jedna z novozélandských společností Perpetual Guardian, kde pracuje více jak 200 zaměstnanců, provedla experiment, ve kterém dostal každý ze zaměstnanců jeden den volna v týdnu navíc. Tento experiment trval šest týdnů a veškeré pracovní podmínky i platy zůstaly bez jakékoli změny. Ovšem na druhé straně bylo zaznamenáno zvýšení produktivity až o jednu pětinu. A sami zaměstnanci se cítili být mnohem šťastnějšími, jak uvádí na webu Světové ekonomické fórum (WEF) (Redakce Patria CZ, 2018).

Experiment této novozélandské společnosti sledoval Jarrod Haar z technologické univerzity v Aucklandu. A podle jeho výsledků byla prokázána mnohem větší spokojenost v práci i osobním životě na všech úrovních. Dalo by se říci, že lidé si svou práci užívali daleko více, což bylo znát na zlepšujících se pracovních výsledcích (Redakce Patria CZ, 2018).

Jestli společnost zavede nastálo tento čtyřdenní pracovní týden, bylo v jednání jejího vedení. Tento experiment názorně ukázal, že pokud zaměstnanci tráví dlouhé hodiny v práci, tak to ne vždy nutně znamená zároveň větší produktivitu. Příkladem nám může být

i Jižní Korea a Japonsko, kde lidé tráví dlouhé hodiny v práci. A také Řecko, které má jeden z nejdelších pracovních týdnů, ovšem při srovnání HDP na odpracovanou hodinu výrazně zaostávají za jinými zeměmi (Redakce Patria CZ, 2018).

Společnost Perpetual Guardian nakonec tento čtyřdenní pracovní týden zavedla natrvalo. Hlavní náplní všech zaměstnanců je správa majetku, nemovitostí a například i závětí. Je tedy více než jasné, že zaměstnanci pracují pod stálým tlakem a stresem. S tímto experimentem se začalo už v listopadu roku 2017. V tuto dobu pouhých 54 procent dotazovaných zaměstnanců souhlasilo s výrokem, že jsou schopni skloubit pracovní život se soukromým (Adam, 2018).

Po skončení experimentu se vědci pustili do porovnávání psychologické i pracovní reakce na nový režim. Výsledkem bylo, že spokojenost se skloubením pracovního a osobního života těchto zaměstnanců vystoupala až na 78 procent. Vědci současně zkoumali pocit stresu a zaznamenali jeho snížení o 7 procent. Celková spokojenost v životě těchto zaměstnanců narostla o celých 5 procent. Novozélandský ministr pracovních vztahů Iain Lees Galloway byl mile překvapen s výsledky, které tento výzkum přinesl. A dokonce by byl velmi rád, kdyby se tento typ modernizace pracovního týdne zavedl s novými firmami v zemi (Adam, 2018).

3.5 Gender

Tento pojem se v posledním desetiletí začal hojně užívat jak v médiích, tak i v běžné mluvě široké veřejnosti. Výraz gender používají velmi často autoři ve svých publikacích, nebo se s ním můžeme setkat v nejrůznějších rozhovorech. Téměř všichni tento termín používají, aniž by se nad ním kdokoliv pozastavoval. Jakoby tady s námi tento výraz byl od nepaměti a každý přesně věděl, co si má pod tímto pojmem představit. Ve skutečnosti je tento výraz ale mnohem problematičtější, než se na první pohled může zdát (Cavi, 2012).

3.5.1 Původ a význam slova gender

Gender pochází z řečtiny, dnes z angličtiny. Původně v angličtině představoval tento termín slovo „rod“, ať už se jednalo o rod živočišný, nebo gramatický. V českém jazyce se tento pojem začíná více využívat v 90. letech minulého století (Šiklová, 1999; Cavi, 2012).

Současný význam slova nám už ale vyjadřuje spíše kulturně vytvořené odlišnosti, které můžeme spatřovat mezi muži a ženami. Toto označení přejala později i čeština.

Od společenskovědních oborů, kde se poprvé výraz gender objevil, v druhé polovině minulého století, se nakonec dostal i do běžné mluvy. V současné době může problematika genderu zahrnovat například i nerovnosti v dnešní společnosti. Například nerovnosti mezi heterosexuální většinou a homosexuální menšinou (Cavi, 2012; Renzetti, Curran, 2003).

Gender se nezajímá jen o pohlaví, jak by se mohlo na první pohled zdát, vyjadřuje nám zejména rozdíly mezi muži a ženami, které jsou podmíněny společenskými, sociálními a kulturními odlišnostmi. Jedná se tedy o rozdíly, které jsou vytvořeny kulturně, na rozdíl od biologických rozdílů. Pohlavím je myšlena biologická danost mužství a ženství. Z této biologické danosti lidé vycházejí a konstruuje nám společenskou kategorii zvanou gender (maskulinitu či feministu), jež vyjadřuje sociální konstrukt moderní a postmoderní organizace společnosti (Cavi, 2012; Renzetti, Curran, 2003).

3.5.2 Gender a pohlaví

Pojem pohlaví vyjadřuje biologické rozdíly, jedná se tedy o biologický termín, na rozdíl od pojmu gender, který je pojmem psychologicko-kulturním. Nadřazeným pohlavím je obvykle vnímáno pohlaví mužské. Což se projevuje třeba právě v jazykové rovině, kdy se běžněji používá pouze mužský rod, tzv. generické maskulinum. S tímto rozlišením se často setkáváme třeba při názvech profesí (řidič, zdravotní sestra, lékař, lídr, apod.) a vyjadřuje nám dělení profesí na typicky mužské či ženské (Oakley, 2000; Cavi, 2012).

Společnost ve shodě s pohlavím předpokládá automaticky existenci dvou genderů, tedy mužského a ženského. Pro každou společnost je biologické pohlaví jako základní kritérium, ovšem za tímto rozdělením se už žádné dvě kultury neshodnou na dalších kritériích, které odlišují jeden gender od druhého (Oakley, 2000).

Chápání genderu je také velice ovlivněno připisovanými či očekávanými sociálními rolemi, předsudky a stereotypními představami o tom, co je a není vhodné pro ženy či muže. Tyto představy jsou utvářeny především naší sociální zkušeností. Gender napomáhá interpretovat odlišnosti mezi pohlavími, tedy mezi muži a ženami a představuje sociální konstrukt moderní a postmoderní organizace společnosti (Maříková,1999; Cavi, 2012).

Sociální konstrukt znamená, že společnost si vytvořila určitý soubor očekávání a norem. Tato očekávání a normy se liší podle pohlaví, jsou jiné pro muže a jiné pro ženy

a očekává se, že jednotlivé „gendery“ se budou podle těchto norem také chovat. Společenská očekávání můžeme vyjádřit slovem „konvence“. Problémem je, že díky rozvoji liberalizace a současnému snižování diskriminace mezi pohlavím dochází k fázi, kdy se společenská realita proměňuje dynamičtěji a rychleji, než tempo, s jakým se mění konvence. Společnost si na nové trendy zvyká velmi pomalu. Což bude jednou z hlavních příčin, proč i dnes mají různé menšiny, ženy po mateřské dovolené, nebo i homosexuálové stále problémy s přijetím třeba do nového zaměstnání, jako měli už kdysi, zhruba před půl stoletím. Tyto problémy přetrvávají navzdory tomu, že jsou tito lidé v dnešní době chráněni, ať už samotným zákonem, anebo ze stran neziskového sektoru (Cavi, 2012).

3.5.3 Genderová socializace

Gender mimo jiné přestavuje maskulinní či feminní chování vyvinuté v průběhu socializace. Socializace není jednorázovou záležitostí. Jedná se o dlouhodobý proces, kdy se už jako malé děti od útlého věku učíme společenským normám a hodnotám. Je možné tedy říci, že socializace je procesem, který nás provází po celý život. Společnost, která předpokládá existenci dvou genderů, kterými jsou mužský a ženský, má pro každý z těchto genderů stanoven určitý soubor předpokladů a stereotypů. Díky těmto charakteristikám se od sebe snadno odlišují (Renzetti, Curran, 2003; Cavi, 2012).

Jedním z prvních nevědomých procesů je rozdělení osob do základních kategorií, kterými jsou kategorie mužů a kategorie žen. Již od prvního okamžiku narození přisuzuje společnost dívkám i chlapcům automaticky nejrůznější vlastnosti. Dívky bývají označovány za křehké a citlivé, kdežto chlapci se považují za silné a odvážné. Společnost a současně i daná kultura prostřednictvím výchovy a socializace jako takové působí na každé z pohlaví odlišně, jinak na muže a jinak na ženy. A toto působení vede k vytváření nejrůznějších sociálních rozdílů mezi muži a ženami. Ať už se jedná o chování, nejrůznější postoje anebo stanovování hodnot. O mužích je obecně známo, že jsou považováni za siláky, odvážné a zcela racionální osoby. O ženách se většinou vyjadřujeme jako o slabých, citlivých a submisivních bytostech. Genderová charakteristika je velmi obecným popisem. Ale vůbec nemusí souhlasit s charakterovými vlastnosti určitého jedince. Mezi námi je totiž řada odvážných a dominantních žen, a naopak se můžeme setkat i s citlivými a submisivními muži (Renzetti, Curran, 2003; Cavi, 2012).

Společnost ale gender vnímá už jako předem určenou roli, díky které od sebe snadno rozlišujeme muže a ženy. Děti se většinou už od malička učí tím, že napodobují osoby stejného pohlaví. Dítě se během procesu socializace učí, co je pro něj jako pro chlapce či dívku společensky vhodné a uznávané. Jaké hračky jsou pro něj z jeho genderového zařazení vyhovující, jakým aktivitám by se měl věnovat, nebo do jakého oblečení by se měl oblékat. Nejrůznějšími výzkumy bylo dokázáno, že malé děti, zhruba okolo osmnáctého měsíce věku, dávají přednost hračkám, které souvisí s jejich genderovými stereotypy. Zhruba dvouleté děti už umí rozeznat svůj vlastní gender, a jsou také schopné rozlišovat, do jakého genderu budou spadat lidé okolo něj. A v průběhu třetího roku jsou tyto děti také schopné rozlišit vlastnosti a způsoby chování podle genderového stereotypu (Renzetti, Curran, 2003; Cavi, 2012).

Genderová socializace nekončí ani v dospělosti, ale probíhá v celém průběhu našeho života. V případě, kdy se chování jedince odlišuje od genderového stereotypu a není v souladu se stanovenými normami, bývá takové chování považováno za nevhodné. Třeba v situacích, kdy si holčička hraje s autíčkem, nebo chlapeček vozí kočárek, mohou být tyto děti označovány jako „divné“, protože jejich chování jaksi neodpovídá společenským normám (Cavi, 2012).

3.5.4 Genderové role

Oakley (2000) popisuje průběh osvojování u malých dětí, kdy podle autorky nedochází k osvojování genderových rolí verbálně nebo disciplinárně, k takovému osvojování dochází až později, ale kinesteticky. Studie, která se zabývala kinestetickou diferenciací u matek, byla pouze Mossova studie. Tato studie byla zaměřena na čtyři základní procesy, jakými jsou socializace manipulací, socializace zaměřováním pozornosti na určité objekty, verbální pojmenovávání a vystavení činnosti.

Proces manipulace byl sledován u dětí ve věkovém rozpětí od jednoho roku až do pěti let. Tento proces zahrnoval například situace, kdy matka svou dceru obléká do růžových, dívčích šatů. Nebo své dceři říká, že je opravdu moc hezká holka. Harleyová nazývá tento proces „formováním“. Jedná se o proces s trvalým efektem, a to z toho důvodu, že dítě přejímá matčin pohled na sebe sama (Oakley, 2000).

Systematické směrování pozornosti dítěte na specifické předměty, nebo jejich aspekty, spočívá zejména v opakovaném nabízení hraček, které jsou vhodné pro jeho pohlaví. Dítě si tímto nenápadným způsobem osvojuje genderové role (Oakley, 2000).

Verbální pojmenovávání je pohlavně podmíněno. Matka oslovuje své děti, typickými větami, vhodnými pro dané pohlaví. „Ty jsi opravdu silný kluk“, nebo „Ty jsi krásná holčička, vypadáš jako princezna“. Dítě v sobě vidí muže nebo ženu a identifikuje se s ostatními muži nebo ženami (Oakley, 2000).

K poslednímu procesu patří aktivita. Dívky dělají typicky ženské práce. Například pomáhají svým maminkám v kuchyni, nebo s úklidem a chlapci pomáhají s mužskými pracemi (Oakley, 2000).

Jedná se o zcela neformální a zároveň nepsané soubory pravidel, jež nám popisují jisté stereotypy, nejen v chování, ale také ve vzhledu mužů a žen. Jsou to například určité činnosti a vlastnosti, které jsou připisovány společností podle toho, co je vnímáno současnou společností jako správné, právě pro muže, nebo pouze pro ženy. Příkladem může být stereotyp mužské síly, a vyobrazení muže jakožto pána domu, ženy jsou zase naopak spojovány se slabší tělesnou schránkou a péčí o domácnost a rodinu (Martínková, 2017).

Když se řekne „mateřská dovolená“, velké části společnosti se vybaví žena starající se o děti, a to i přesto, že v dnešní době je už běžná role muže v domácnosti a ženy budující kariéru. Bohužel i dnes mají lidé zažité stereotypy ve svém způsobu myšlení, které by jim mohly napovídat, že taková matka zřejmě není dobrou matkou a muž v domácnosti není tím pravým chlapem, jak se patří. O genderových rolích by se dalo říci, že jsou to naše představy například o tom, v jakém správném oděvu by měl muž či žena chodit, čím by se měli jednotliví muži a ženy zabývat, případně i jaké partnerské vztahy jsou pro společnost tzv. normální (Martínková, 2017).

Genderové role jsou přijímány už během výchovy a postupným zapojováním do společnosti, již zmíněnou socializací. Většina debat je soustředěna na posunutí hranic stereotypů u žen. Ženy si mohou dnes budovat kariéru, věnovat se výzkumu, politice, být součástí řídících pozic. Aktivně jsou zapojovány do sportů, které kdysi byly doménou pouze mužů, provozují řemesla v technických odvětvích, pracují manuálně a najdeme i ženy sloužící v armádě. A zároveň zvládají být stále ženami. Ženy začínají mít ve společnosti větší svobodu, pro muže tento trend zatím příliš neplatí (Martínková, 2017).

Pro velkou část společnosti je často nepochopitelné, že muž zůstane na mateřské dovolené, pracuje ve školce s malými dětmi, v obchodě s dámskými oděvy, kosmetikou, nebo se živí tancem. A tímto není častokrát považován, určitou částí naší společnosti, za pravého muže (Martínková, 2017).

Americká sociální síť Reddit se svém průzkumu dotazovala mužů, co by si přáli dělat, kdyby je společnost za jejich chování a činy neodsuzovala jako zženštilé. Jejich odpovědi se týkaly nejčastěji oděvů, ať už se jednalo o střihy nebo barvy. Dále muži zmiňovali používání kosmetiky, např. masek na obličej. K dalším odpovědím patřilo i pletení, anebo projevy emocí, případně možnost požádat o pomoc, nebo se nechat utěšit, přiznat strach, vydělávat méně peněz, než manželka. Vyšlo tak najevo, jak velký společenský tlak na společnost, v tomto případě na muže, je vytvářen (Martínková, 2017).

3.5.5 Gender mainstreaming

Jedná se o systematické prosazování priorit a zohledňování odlišných potřeb žen a mužů ve všech druzích politik, jejichž společným cílem je dosažení rovnosti všech mužů a žen. Tato rovnost se má stát přirozenou součástí naší společnosti. S využíváním gender mainstreamingu se můžeme setkat zhruba v 80. letech 20. století, a to v souvislosti s novými koncepcemi prosazování rovnosti mužů a žen v praktické politice. Tyto koncepce se zabývaly hlavně dlouhodobými, a zejména komplexními strategiemi, které se snažily pokrýt všechny oblasti života žen i mužů. Byly promítnuty také do organizačních systémů a kultur, a také do způsobů práce politických i ekonomických institucí (Šiklová, 1999).

Vůbec první myšlenka o gender mainstreamingu, poprvé zazněla na ženském kongresu OSN v Nairobi, a to v roce 1985. Podruhé byl tento požadavek na zavedení gender mainstreamingu vyřčen v roce 1995 na pekingské konferenci o ženách. Následně byla strategie gender mainstreaming přijata akční platformou. Tato platforma byla přijata na závěr 4. světové konference OSN o ženách v Pekingu, a vyhlašovala zejména potřebu šíření strategie GM. V roce 1996 formulovala tento požadavek i Evropská unie. Snažila se, aby tato iniciativa byla aktivním prosazováním politiky rovných příležitostí, a zároveň se stala i součástí programů EU, a to na všech jejich úrovních. O rok později Evropský parlament dokonce vyzval všechny státy Evropské unie k prosazování GM, a to jak na lokální, regionální, tak i na národní úrovni. K celkovému prosazování rovnosti jsou členské státy Evropské unie zavázány také Amstrerodamskou smlouvou z roku 1999. GM

se tak stal oficiální strategií Evropské unie a veškeré projekty, které jsou financované z evropských zdrojů, mají povinnost dodržet pravidla GM, a to absolutně u veškerých svých aktivit (Šiklová, 1999; Kadlecová, 2012).

Genderová rovnost je základním lidským právem, je také společnou hodnotou EU a zcela nezbytnou podmínkou pro dosažení základních cílů EU týkajících se růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Jednou z nejdůležitějších priorit EU je zvýšení zaměstnanosti žen a jejich celkové zlepšení situace na pracovním trhu, a zejména odstranění genderových nerovností. Genderová rovnost je jedním z nejdůležitějších a základních cílů evropské strategie zaměstnanosti, a to již od jejího začátku. Je rovněž považována za nutný nástroj pokroku směrem k lisabonským cílům, růstu a zaměstnanosti. Směrnice pro zaměstnanost použité během lisabonského cyklu 2005–2008 zdůrazňují a upozorňují na to, že gender mainstreaming a podpora genderové rovnosti, by měly být zajištěny u všech realizovaných aktivit. Zdůrazněna je i samotná potřeba specifických aktivit ke zvyšování účasti žen a snižování genderových rozdílů v oblasti zaměstnanosti a mezd (Gender mainstreaming, 2008).

Ve svém plánu rovnosti žen a mužů (2006–2010) Evropská komise stanovila jako klíčové priority ekonomickou nezávislost žen a mužů a sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Za tímto účelem se Evropská komise zavázala sledovat a posilovat genderové hledisko ve strategii pro růst a zaměstnanost, přijmout sdělení zabývající se genderovými mzdovými rozdíly, nebo třeba podporovat úsilí členských států o zlepšení pečovatelských služeb atd. (Gender mainstreaming, 2008).

4 Vlastní práce

Tato část diplomové práce interpretuje získané informace z dotazníkového šetření a poskytuje jejich detailní popis za pomoci absolutních a relativních hodnot. Zkoumá vztahy mezi závislými a nezávislými proměnnými a ověřuje platnost stanovených hypotéz, na základě kterých byl sestaven samotný dotazník. V následující kapitole jsou potom shrnuty výsledky z tohoto výzkumu.

4.1 Sběr dat pomocí dotazníkového šetření

Pro výzkumnou část diplomové práce byla využita kvantitativní metoda výzkumu a jako metoda sběru dat bylo zvoleno online dotazníkové šetření. Dotazník byl sestaven na internetovém portálu vyplnto.cz a respondentům byl zasílán prostřednictvím sociální sítě facebook, případně emailem formou odkazu: https://www.vyplnto.cz/moje-pruzkumy/?did=67320.

Respondenti byli vybíráni kombinací prostého záměrného výběru a výběru metodou sněhové koule. Ovšem vzhledem k tomu, že dotazník byl veřejný, mohlo se tohoto výzkumu zúčastnit i širší okolí respondentů, na které byl tento výzkum zaměřen. Problematika slaďování rodinného a pracovního života je zejména problematikou rodin s nezletilými dětmi. Podmínkou pro náš výzkum byla tedy rodina s malými dětmi maximálně do osmnácti let. Výzkum probíhal v období od 24. 1. 2019 do 22. 2. 2019.

4.2 Popisná statistika dotazníkového šetření

Tato část je věnována podrobnému popisu zmíněného dotazníkového šetření, kde jsou na jednotlivých grafech znázorněny statistické výsledky tohoto výzkumu, včetně jejich hodnot.

Dotazník byl sestaven z **22** otázek, jedná se o strukturovaný dotazník, který je součástí příloh této diplomové práce. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem **282** respondentů, z toho 222 žen a **60** mužů. Návratnost dotazníku činila **78,8%** a jeho průměrná doba vyplňování byla zhruba osm a půl minuty. Výsledky dotazníkového šetření jsou znázorněny pomocí grafů.

Průzkumu se účastnilo více respondentů, kteří aktuálně rodičovský příspěvek nepobírají, než těch, kteří jej aktuálně pobírají. A to v tomto poměru, celkem **226** respondentů, tedy

80,14% bylo právě těch, kteří rodičovský příspěvek aktuálně nepobírali, zbylých 56 respondentů v poměru 19,86% bylo aktuálně pobírajících rodičovský příspěvek.

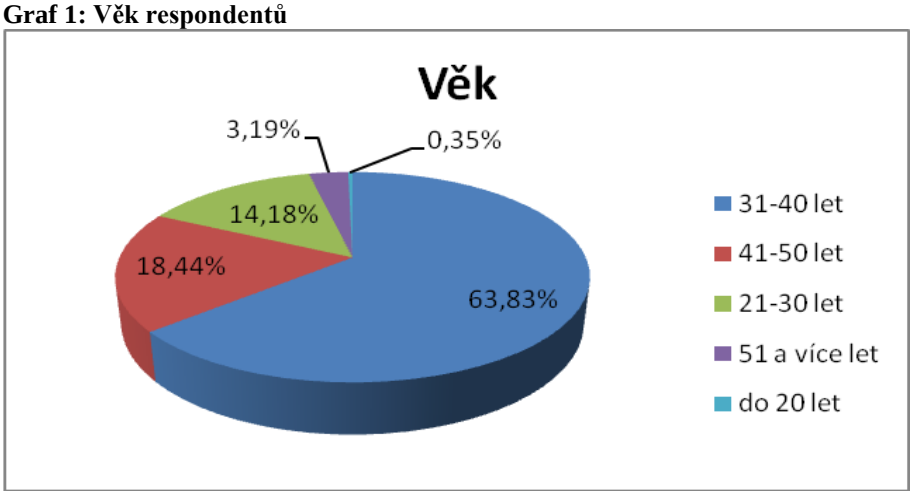
4.2.1 Základní ukazatele dotazníkového šetření

Mezi základní ukazatele, které byly v dotazníku sledovány, patřil např. věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání. Tyto znaky sloužily výhradně pro statistické zpracování a následné potvrzení či zamítnutí případných vztahů mezi proměnnými.

Věk respondentů

Hned první otázka zjišťovala aktuální věk respondentů, kteří se zúčastnili průzkumu. Nejvíce respondentů bylo ve věkové skupině **31-40 let** a to 180 respondentů z celkového počtu 282 vyplněných dotazníků, podíl těchto respondentů tvořil **63,83%**. Další dvě věkové kategorie byly poměrně vyrovnané ve věku 41-50 let se zapojilo 52 respondentů, jejíž podíl činil 18,44% a ve věku 21-30 let se jednalo o 40 respondentů, s podílem 14,18%. V kategorii 51 a více let bylo 9 respondentů s podílem 3,19%, tato věková kategorie byla zastoupena rodiči, kteří si udělali radost potomkem i v pozdějším věku, což poukazuje na menší změnu tradiční rodiny, kdy si matky pořizovaly potomky jako velmi mladé a v tomto věku byly častěji spíše babičkami. A pouhý jeden respondent byl ve věku do 20 let.

Graf 1: Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

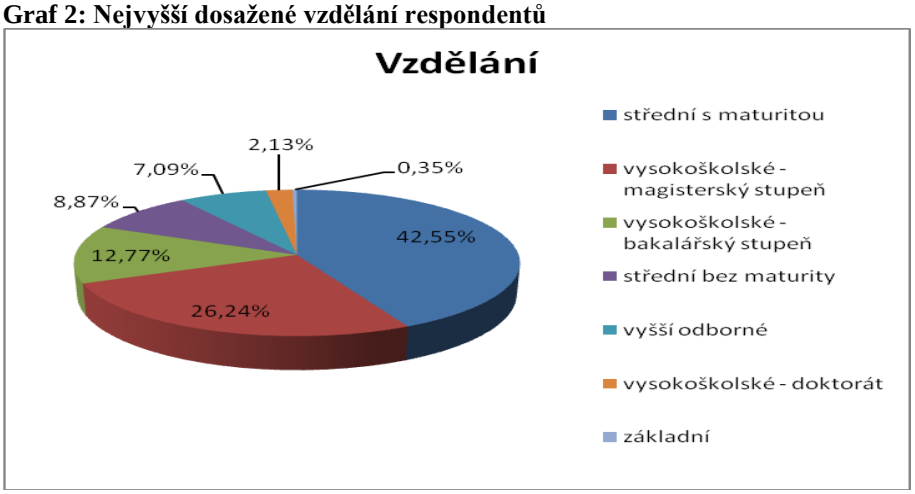
Pohlaví respondentů

Druhou otázkou zmíněného dotazníku byla otázka zjišťující pohlaví respondentů. Z celkového počtu 282 vyplněných dotazníků, bylo 222 dotazníků vyplněno ženami a 60 dotazníků bylo vyplněno muži. Podíl žen, které se zapojily do průzkumu, činil **78,72%** a podíl mužů, pouhých 21,28%. Průzkum byl tedy genderově nevyvážený.

Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů nám zjišťovala otázka s číslem 3. Nejvyšší dosažené vzdělání bylo poměrně vyrovnané mezi středoškoláky a vysokoškoláky, pouze o 29 respondentů je tedy nejvíce zastoupeno středoškolské vzdělání a to následovně. 120 respondentů mělo středoškolské vzdělání s maturitou, jejich poměr činil **42,55%** a středoškolské bez maturity mělo 25 respondentů, což je 8,87% z celkového počtu vyplněných dotazníků. Vysokoškolské vzdělání bylo zastoupeno v následujícím poměru: magisterský stupeň 74 respondentů (26,24%), bakalářský stupeň 36 respondentů (12,77%) a doktorát mělo 6 našich respondentů (2,13%). Následovalo vyšší odborné vzdělání, které mělo 20 respondentů (7,09%) a jeden ze zúčastněných uvedl základní vzdělání.

Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Rodičovská dovolená

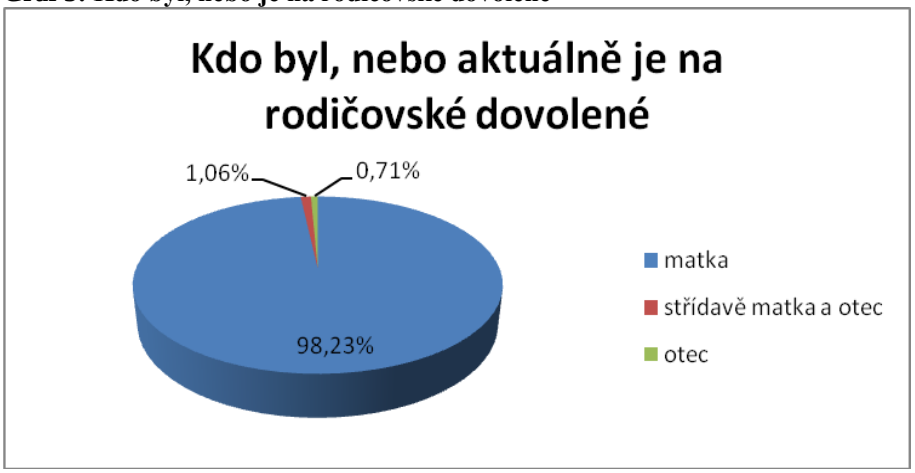
Tato oblast zahrnovala 3 výzkumné otázky. První otázka byla následující:

„Kdo byl, nebo aktuálně je na rodičovské dovolené?“

Účelem bylo zjistit, který z rodičů je aktuálně s dítětem, nebo s dětmi na rodičovské dovolené. Jak výzkum potvrdil, výhradní zastoupení mají stále ženy. Celkové číslo

zastoupení žen bylo 277, což je **98,23%**, tři (1,06%) respondenti uvedli, že využili střídavou rodičovskou dovolenou a pouze dva (0,71%) z respondentů odpověděli, že na rodičovskou dovolenou nastoupil muž.

Graf 3: Kdo byl, nebo je na rodičovské dovolené



Zdroj: vlastní zpracování

Důvody, proč byla na rodičovské dovolené právě matka, nebo proč byl na rodičovské dovolené právě otec.

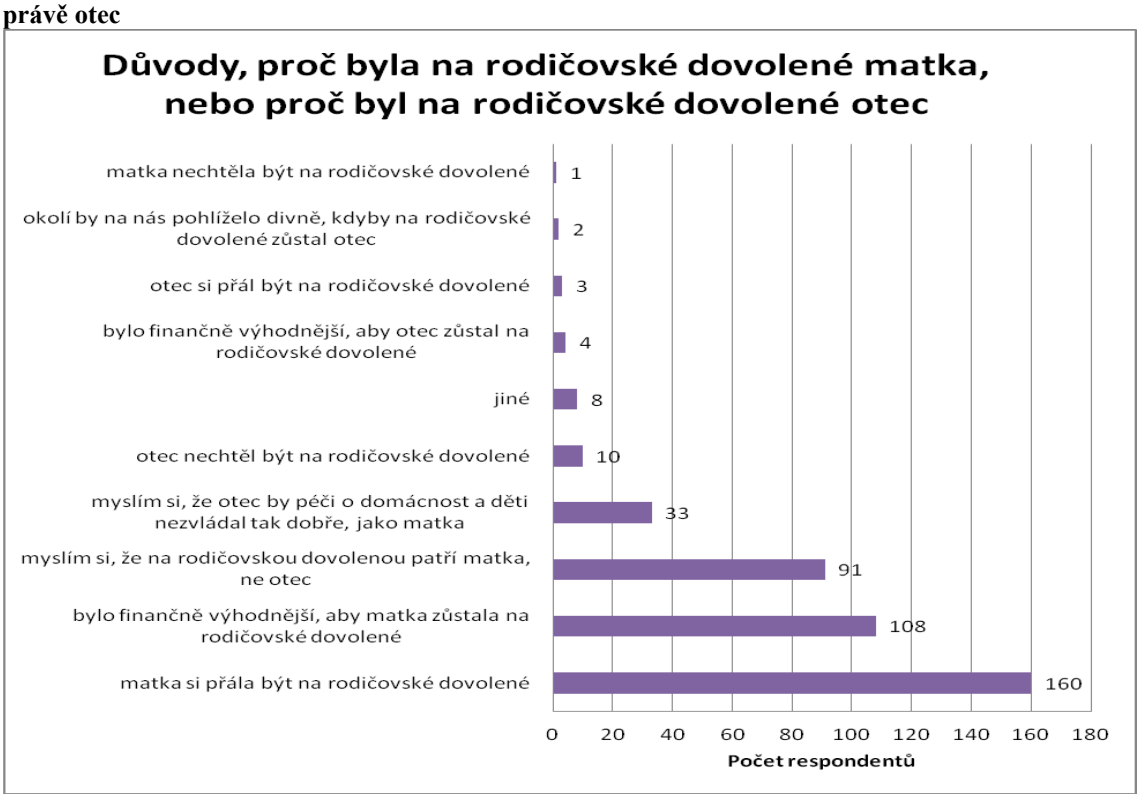
Většina respondentů, celkem **56,74%** nejčastěji zmiňovala jako důvod samotné přání matek zůstat doma s dětmi, matky tedy sami chtěly zůstat doma a pečovat o děti a domácnost. Pouze jeden respondent uvedl, že matka nechtěla být na rodičovské dovolené. Co se týká otců, tak 3,55% respondentů uvedlo, že otec si nepřál být na rodičovské dovolené. A 1,06%, tedy 3 respondenti odpověděli, že otec si naopak přál být na rodičovské dovolené.

Dalším nejvíce se opakujícím důvodem, který vedl rodiny k rozhodnutí, že na rodičovskou dovolenou nastoupí matka, byla finanční situace rodiny. Kde 38,3% respondentů uvedlo, že bylo finančně výhodnější, aby matka zůstala na rodičovské dovolené. Jeden z respondentů uvedl, že: *„Na rodičovské byla sice manželka, ale kvůli financím se vrátila na poloviční úvazek do práce, a tak jsme se o hlídání i chod domácnosti dělili.“* I tento případ, nám může ukázat, že pro některé rodiny může být rozhodujícím prvkem finanční situace rodiny, kde nevyhovující finanční situace, nebo třeba i vyšší příjem matky, může jistým způsobem ovlivnit způsob rodičovské dovolené.

Jako dalším nejčastěji uváděným důvodem bylo tvrzení, že na rodičovskou dovolenou patří matka a ne otec. S tímto tvrzením se ztotožňuje 32,27% respondentů. Respondenti se tak v tomto výzkumu přiklánějí zatím stále k tradičnímu rozdělení, kdy

matka má pečovat o rodinu a domácnost a otec má být živitelem rodiny. Což nám může potvrdit hned v pořadí další z nejčastěji vybíraných tvrzení a to, že otec by péči o domácnost a děti nezvládal tak dobře, jako matka, což uvedlo 11,7% respondentů. S výrokem, že okolí by na rodinu pohlíželo divně, kdyby na rodičovskou dovolenou nastoupil otec a ne matka, se ztotožnili pouze 2 respondenti, což netvořilo ani jedno celé procento z celkového počtu všech odpovědí.

Graf 4: Důvody, proč byla na rodičovské dovolené právě matka, nebo proč byl na rodičovské dovolené právě otec



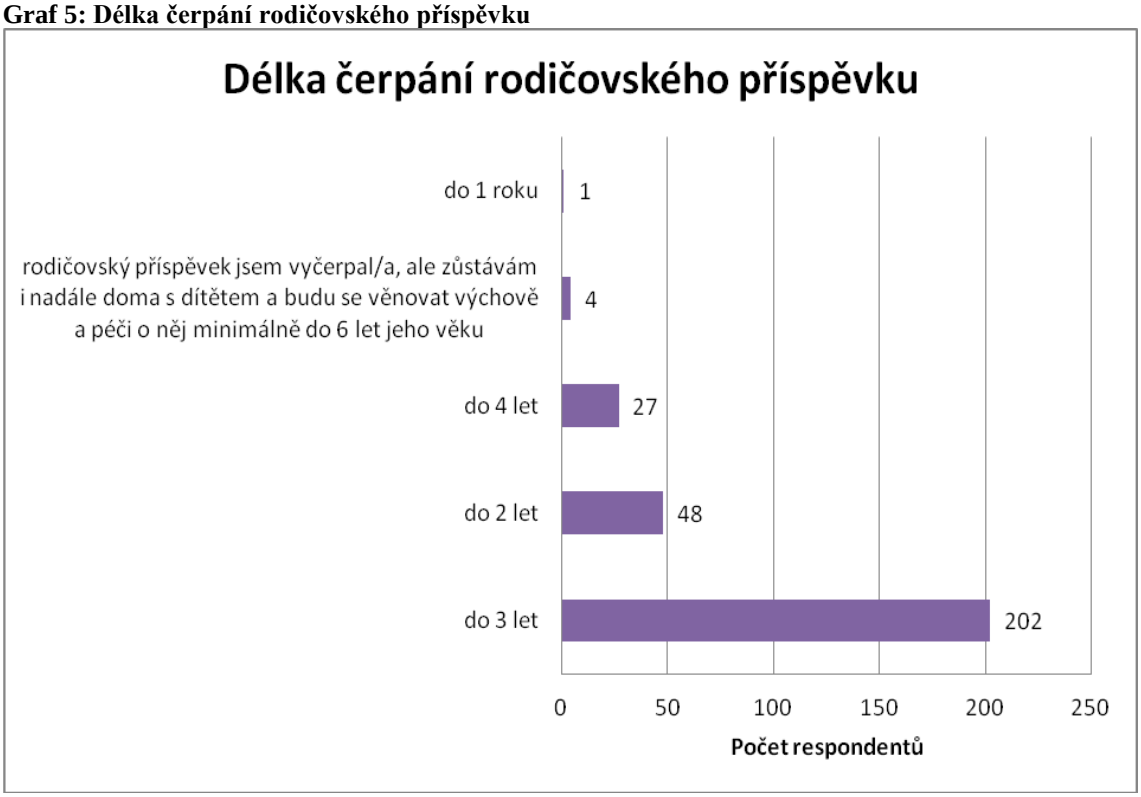
Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázkou v této oblasti byla otázka ohledně délky rodičovského příspěvku, kterou si rodina vybrala za nejvíce vyhovující.

Délka čerpání rodičovského příspěvku

Nejvyužívanější délka čerpání rodičovského příspěvku je tříletá varianta, kterou zvolilo **71,63%** našich respondentů. Dvouletou variantu si zvolilo 17,02%, čtyřletou variantu jen 9,57%. A 1,42%, tedy čtyři respondenti odpověděli, že rodičovský příspěvek už vyčerpali, ale zůstávají i nadále doma s dítětem a budou se věnovat výchově a péči o něj, minimálně do šesti let jeho věku. Pouze jeden (0,35%) z respondentů uvedl, že zvolil variantu čerpání rodičovského příspěvku do jednoho roku.

Graf 5: Délka čerpání rodičovského příspěvku



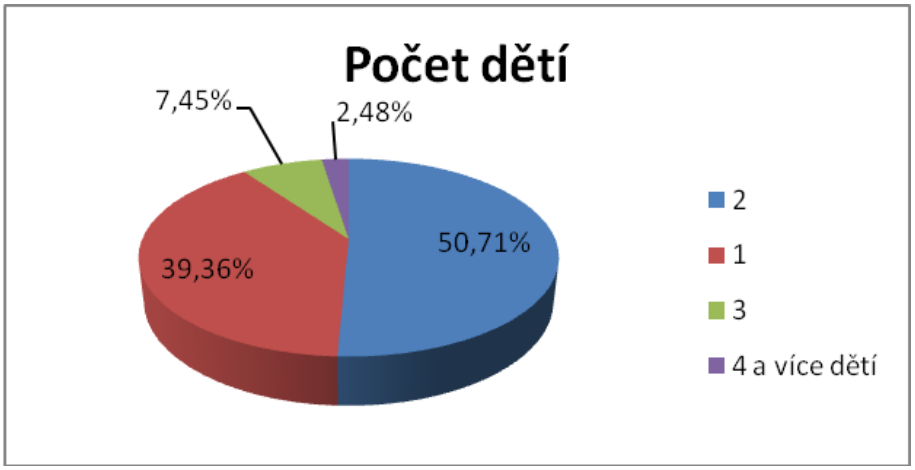
Zdroj: vlastní zpracování

4.2.3 Oblast rodiny a dětí

Počet dětí

První otázkou byl počet dětí. Největší zastoupení, zhruba jednu polovinu všech odpovědí, měli respondenti, kteří měli dvě děti, bylo jich celkem **50,71%**. Dalším významným počtem byly rodiny, které měly pouze jedno dítě, takto odpovědělo 39,36% respondentů. Tři děti mělo jen 7,45% respondentů a čtyři a více dětí pouhých 2,48% respondentů.

Graf 6: Počet dětí v rodině

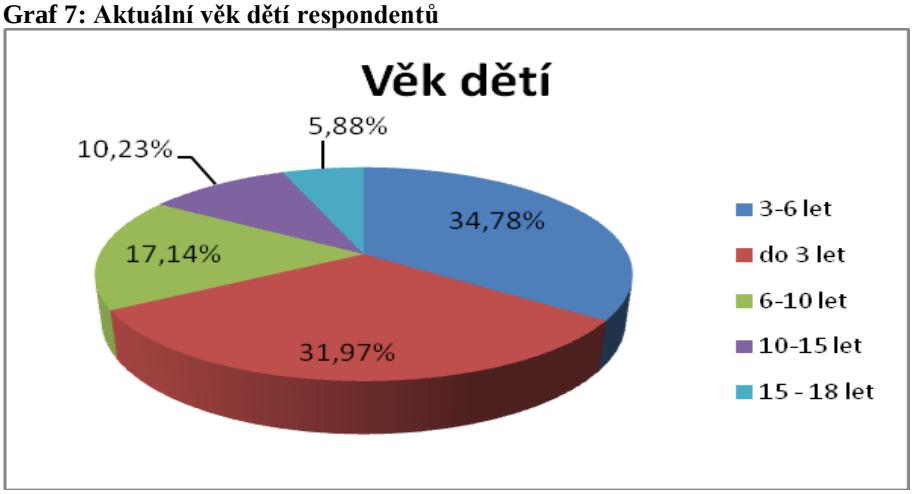


Zdroj: vlastní zpracování

Věk dětí

Dále byl zjišťován věk dětí, o které současní respondenti pečují. Nejvíce byly zastoupeny rodiny, které pečovaly o děti ve věku 3-6 let, s počtem celkem **34,78%**, dalším s poměrně vyrovnaným počtem byly zastoupeny rodiny s dětmi do 3 let věku a to v poměru 31,97%, dále bylo zastoupení rodinami s dětmi ve věku 6-10 let v poměru 17,14%, menší počet už byl s dětmi ve věku 10-15 let (10,23%) a nejméně potom zastoupení rodin s dětmi 15-18 let a to v poměru 5,88%.

Graf 7: Aktuální věk dětí respondentů

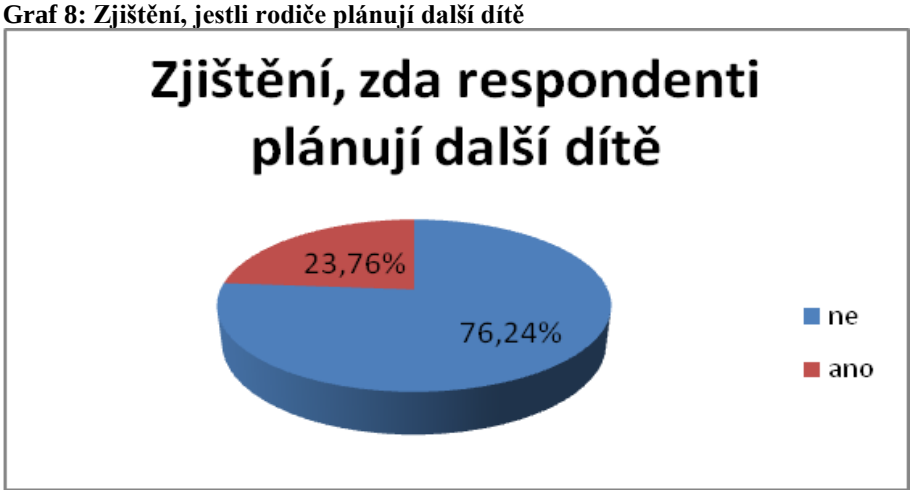


Zdroj: vlastní zpracování

Plánování dalšího dítěte

Na otázku, jestli respondenti z našeho reprezentativního vzorku plánují další dítě, bylo většinovou odpovědí ne, celkem **76,24%.** V těchto 76,24% se nachází také polovina z respondentů, kteří odpověděli, že mají jen jedno dítě. Pouhých 23,76% odpovědělo, že plánují pořízení dalšího potomka.

Graf 8: Zjištění, jestli rodiče plánují další dítě



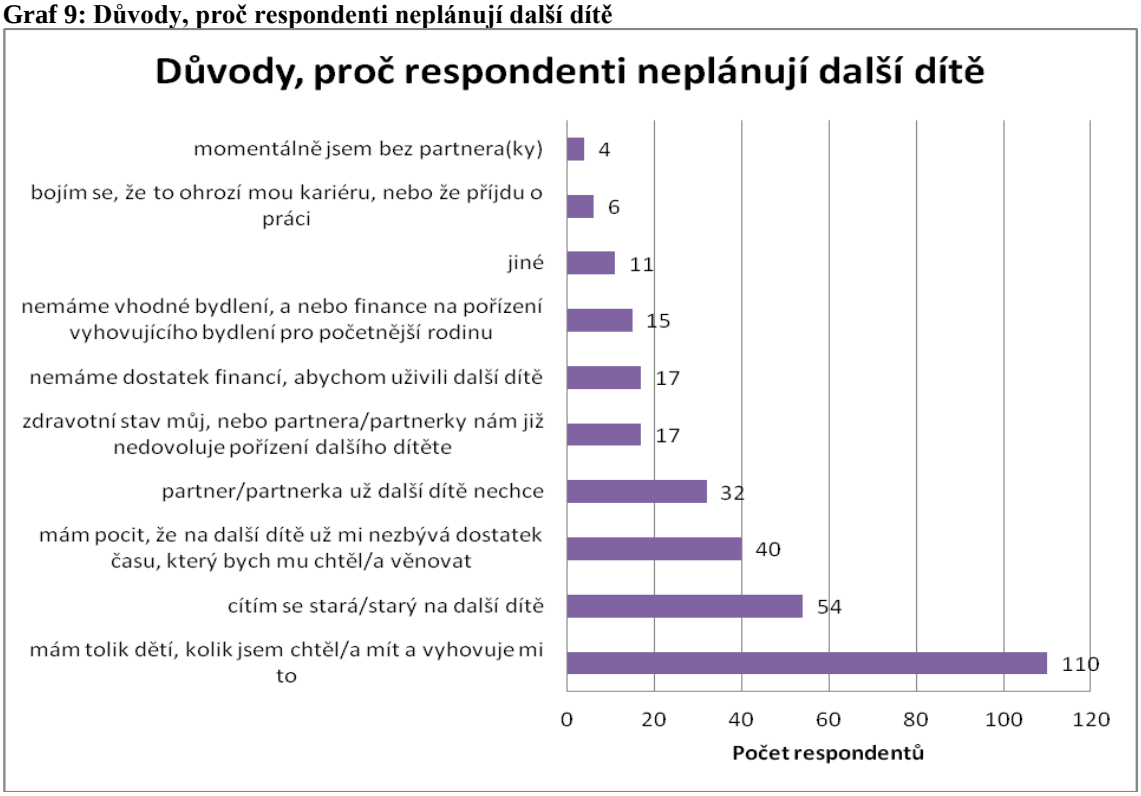
Zdroj: vlastní zpracování

Důvody, které naše respondenty vedou k rozhodnutí, že už další dítě neplánují.

Následovala tedy otázka, z jakého důvodu respondenti, kteří odpověděli ne, neplánuji si pořídit další dítě, učinili toto rozhodnutí. Nejvíce respondentů **36%** odpovědělo, že jsou spokojeni s aktuálním počtem dětí, který mají. Nejčastěji zmiňovaným důvodem byl věk, kde lidé odpovídali, že se cítí už staří, na to mít další dítě. Takto odpovědělo 18% respondentů. Celkem 13% respondentů zmiňovalo, že nemají tolik času, kolik by svému dalšímu potomkovi chtěli věnovat. Následovala odpověď, že partner/ka již další dítě nechce, tento důvod uvedlo 10% respondentů. K dalším neopomenutelným důvodům patřil také zdravotní stav respondentů 5,56%, který jim bohužel již nedovoluje pořízení dalšího potomka. Nebo také nedostatek financí, což uvedlo 5,56% respondentů. Dále se 4,9% respondentů zmiňovalo o nevyhovujícím bydlení a také o strachu ze ztráty zaměstnání a nemožnosti budování kariéry, což uvádělo 1,96% respondentů. Mezi jinými důvody bylo také zmiňováno, že partner děti nechtěl vůbec, a tak jedno dítě bylo kompromisem této situace. Nebo také téměř žádné možnosti, které by umožňovaly alternativní hlídání pro děti, kde matky zmiňovaly, že na další dítě už opravdu nemají sílu. Dále strach matek z porodu a dalšího těhotenství. A v neposlední řadě neutuchající kolotoč, kterému je člověk

na rodičovské dovolené častokrát vystaven a následně se cítí svým způsobem odloučen od okolního světa.

Graf 9: Důvody, proč respondenti neplánují další dítě



Zdroj: vlastní zpracování

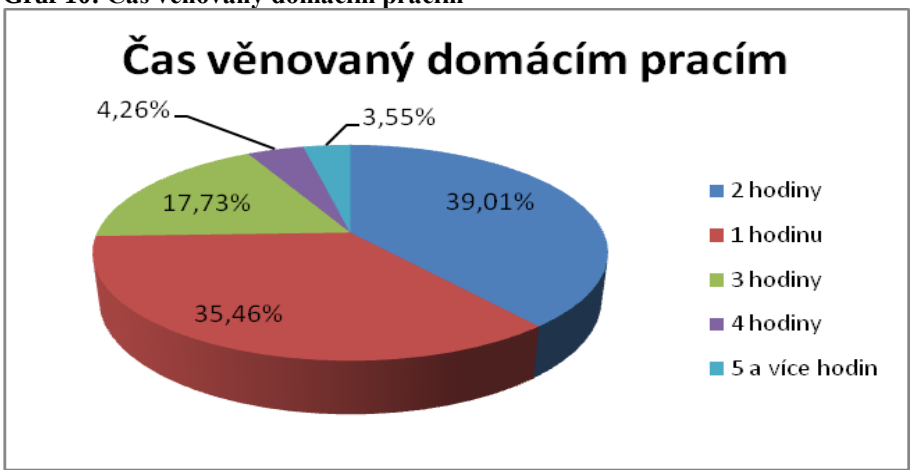
4.2.4 Péče o domácnost a volný čas

První otázkou z této oblasti byla otázka, kolik času věnují naši respondenti domácím pracím.

Čas věnovaný domácím pracím

Nejvyrovnanější a nejpočetnější byly odpovědi, dvě hodiny což odpovědělo **39,01%** respondentů a jednu hodinu uvedlo 35,46%. Následovala odpověď tři hodiny, což zmiňovalo 17,73% respondentů. A jen pár respondentů celkem 4,26% odpovědělo, že domácí pracím věnují čtyři hodiny, případně pět hodin a více zmiňovalo 3,55% respondentů.

Graf 10: Čas věnovaný domácím pracím



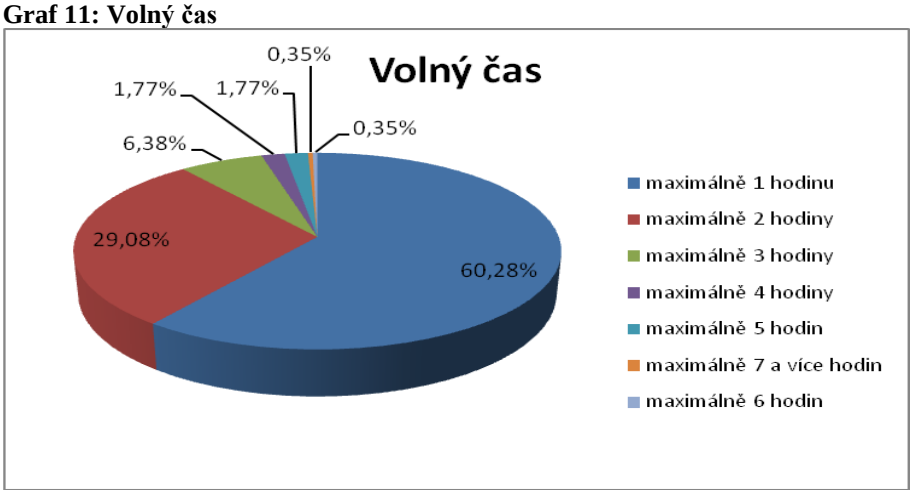
Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bychom se zaměřili pouze na respondenty, kteří aktuálně pobírají rodičovský příspěvek, 48,21% z nich věnuje domácím pracím v průměru dvě hodiny denně, 30,36% tři hodiny denně, 17,86% jednu hodinu denně a 3,57% čtyři hodiny denně.

Volný čas

Druhou otázkou v této oblasti jsme zkoumali, kolik volného času, jen sami pro sebe, mají lidé, pečující o nezletilé děti. Většina respondentů **60,28%**, tedy více jak jedna polovina odpověděla, že má maximálně jednu hodinu volné času. Celkem 29,08% respondentů má dvě hodiny volného času, méně dotazovaných 6,38% má tři hodiny volného času. A nejméně bylo vybráno odpovědí se čtyřmi a pěti hodinami volného času, v obou případech takto odpovědělo 1,77%, šest hodin volného času potom má 0,35% a stejné množství respondentů má sedm hodin volného času.

Graf 11: Volný čas



Zdroj: vlastní zpracování

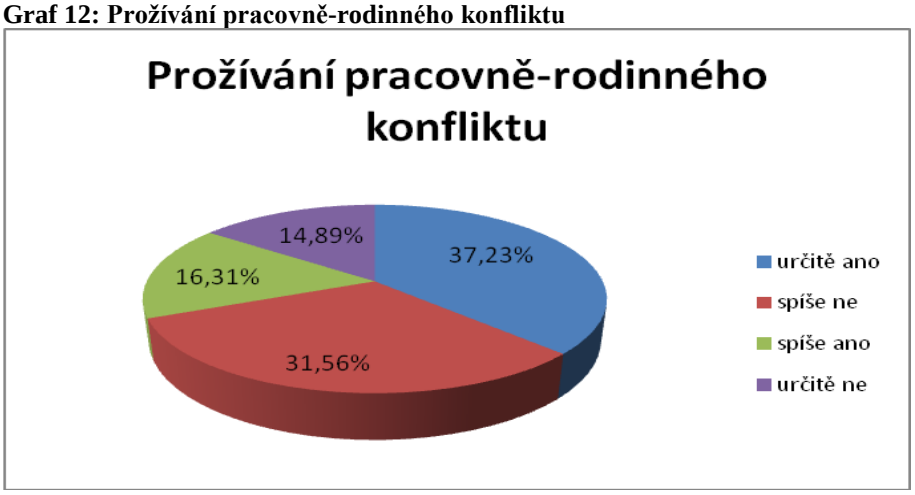
U rodičů aktuálně pobírající rodičovský příspěvek 69,64% z nich má maximálně jednu hodinu volného času, 28,57% maximálně dvě hodiny volného času a 1,79% má tři hodiny volného času.

4.2.5 Konflikt práce a rodiny

Prožívání konfliktu práce a rodiny

Další otázkou bylo prožívání konfliktu práce a rodiny: *„Prožíváte aktuálně, nebo jste někdy v minulosti prožili pracovně-rodinný konflikt (Myšleno, nesoulad mezi prací a rodinou.)?“* Tyto odpovědi byly velmi vyrovnané v případě, kdybychom sečetli odpovědi typu určitě ano, spíše ano a srovnali je s odpověďmi určitě ne a spíše ne. Pokud bychom porovnávali odpovědi určitě ano a určitě ne, více respondentů odpovědělo určitě ano celkem **37,23%**, oproti těm, kteří uvedli určitě ne 14,89%. Naopak, u odpovědí spíše ne, odpovědělo více respondentů 31,56%, než respondentů označujících spíše ano 16,31%. Mohli bychom ale říci, že respondentů, kteří jsou si určitě jisti prožíváním konfliktu, bylo více.

Graf 12: Prožívání pracovně-rodinného konfliktu



Zdroj: vlastní zpracování

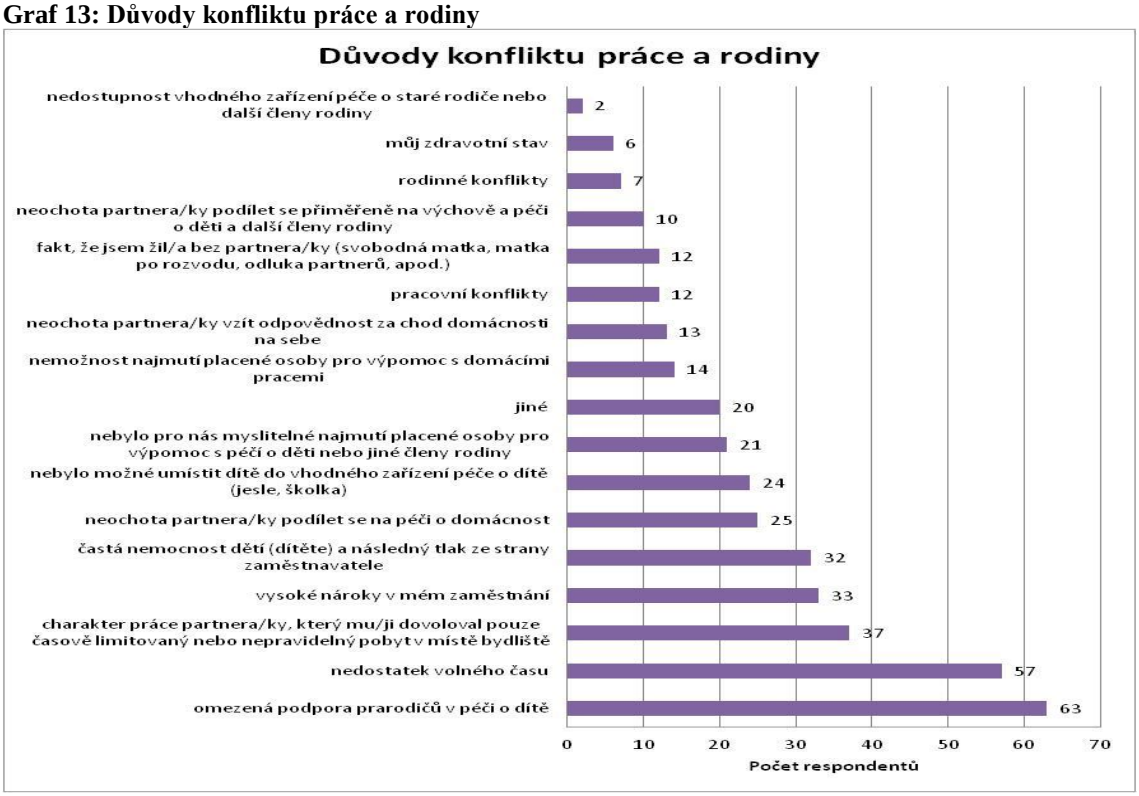
Z rodičů aktuálně pobírající rodičovský příspěvek uvedlo 32,73%, že tento konflikt spíše neprožívá, 30,91% odpovědělo, že určitě ano, určitě ne uvedlo 20% a 16,36% odpovědělo spíše ano.

Důvody vedoucí k prožívání konfliktu práce a rodiny

Respondenti, kteří prožívali konflikt práce s rodinou, následně odpovídali na otázku, jaké byly hlavní důvody, které vedly k této neharmonizaci.

Nejčastějšími důvody, které vedly k napětí mezi prací a rodinou, byla zejména omezená podpora prarodičů v péči o dítě, kterou zmiňovalo **16,24%** a nedostatek volného času, se kterým se potýká celkem 14,69%. Dalším nejčastěji označovaným důvodem byl charakter práce partnera/ky, který způsoboval omezení v dostatečném kontaktu s rodinou, což zmiňovalo 9,54%. Vysoké nároky v zaměstnání, díky kterým bylo způsobeno napětí mezi prací a rodinou označilo 8,51% respondentů. Častá nemocnost dětí, jako důvod zmiňovaného konfliktu, byla uvedena 8,25% respondenty. S neochotu partnera/ky podílet se na péči o domácnost se setkává 6,44% respondentů. S problémy ohledně možného umístění dítěte do vhodného zařízení péče o dítě se potýká 6,19%. Najmutí placené osoby na výpomoc s péčí o děti označilo 5,41% a najmutí placené osoby pro výpomoc s domácími pracemi zmiňovalo 3,61% respondentů. Situace, kdy partner či partnerka odmítali převzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe, označilo 3,35% respondentů. Dalších 3,09% se setkávalo s pracovními konflikty a stejné množství respondentů pociťovalo tento konflikt díky faktu, že na vše byli sami, žili bez partnera/ky. Celkem 2,58% respondentům způsobovala tento konflikt neochota partnera/ky podílet se na péči o domácnost. Zdrojem neharmonizace mezi prací a rodinou byly také rodinné konflikty, což označilo 1,8% respondentů. Rodiče měli také možnost uvést své vlastní důvody, kde nejčastěji uváděli kroužky dětí, ve smyslu dopravy do těchto mimoškolních aktivit, a také přípravu dětí do školy, tedy psaní úkolů a učení se s dětmi.

Graf 13: Důvody konfliktu práce a rodiny



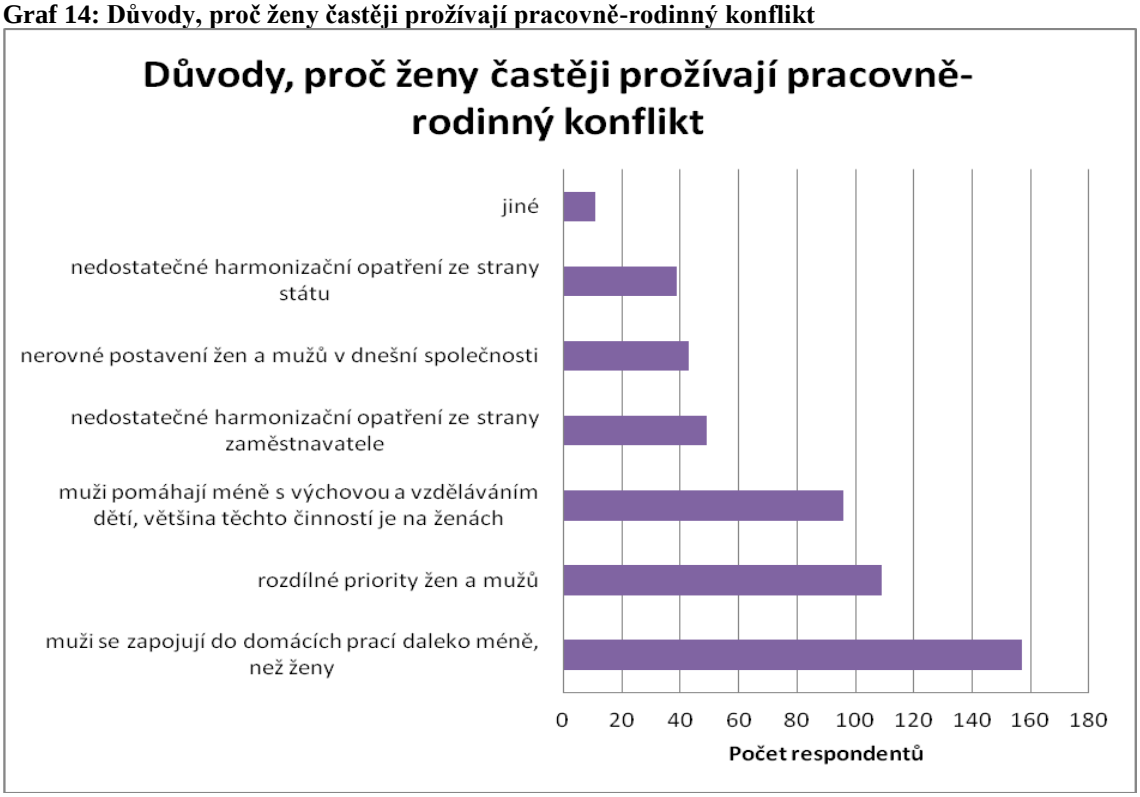
Zdroj: vlastní zpracování

Možné důvody, proč ženy častěji prožívají konflikt práce a rodiny

Další otázka z oblasti konfliktu práce a rodiny zjišťovala, proč podle našich respondentů, dle posledních studií, právě ženy častěji prožívají konflikt práce a rodiny?

Z výzkumu vyplynulo, že nejhlavnějším důvodem by mohlo být, že muži se příliš nezapojují do domácích prací, tento důvod označilo **31,15%** respondentů. Dále 21,63% respondentů označovalo jako důvod rozdílné priority žen a mužů, které by mohly být příčinou. Tento problém také může způsobovat menší zapojení mužů do výchovy a vzdělávání dětí, kde 19,05% respondentů označilo, že tato povinnost je spíše na ženách. Jako další důvod označilo 9,72% respondentů nedostatečné harmonizační opatření ze strany zaměstnavatele. Celkem 8,53% respondentů si myslí, že je zde značný vliv nerovného postavení mezi muži a ženami. Nedostatečné opatření ze strany státu označilo 7,74% respondentů. K dalším důvodům, které zmiňovali samotní respondenti, patřilo např. velké očekávání od žen, že zvládnou domácnost, děti i práci bez sebemenších problémů. Byl také uváděn důvod, že mezi matkou a dětmi je silnější pouto, které by mohlo působit problém v situaci, kdy má matka zvládat péči o dítě a práci zároveň.

Graf 14: Důvody, proč ženy častěji prožívají pracovně-rodinný konflikt



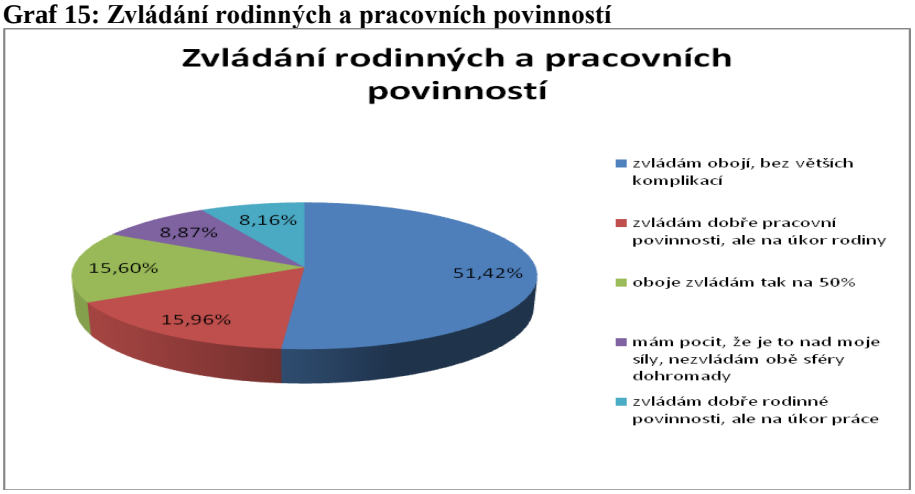
Zdroj: vlastní zpracování

4.2.6 Harmonizace práce a rodiny

Zvládání rodinných a pracovních povinností

První otázkou v oblasti harmonizace byla otázka: *„Jakým způsobem zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?“* Více jak polovina respondentů **51,42%** odpověděla, že zvládají obojí, bez větších komplikací. Dále respondenti odpovídali, že spíše zvládají pracovní povinnosti, ale na úkor rodiny, což zmiňovalo 15,95%. K dalším odpovědím patřilo, že zvládají oboje tak na 50%, což uvedlo 15,6%. Dále 8,87% respondentů odpovědělo, že mají pocit, že oboje dohromady nezvládají a situace je nad jejich síly a 8,16% uvedlo, že zvládají dobře rodinné povinnosti, ale na úkor práce.

Graf 15: Zvládání rodinných a pracovních povinností



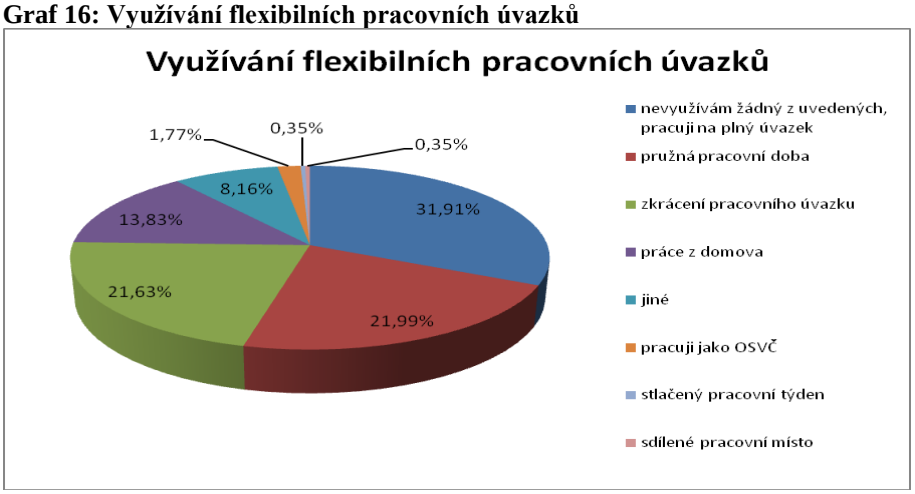
Zdroj: vlastní zpracování

Z rodičů, kteří aktuálně pobírají rodičovský příspěvek, celkem 45,61% uvedlo, že zvládají obojí, bez větších komplikací. Dále 19,3% odpovědělo, že zvládají obojí tak na 50%. Celkem 17,54% těchto rodičů zmiňovalo, že zvládají dobře rodinné povinnosti, ale na úkor práce. Pro 10,53% respondentů je kombinace těchto dvou sfér nad jejich síly a 7,02% respondentů uvedlo, že zvládají dobře pracovní povinnosti, ale na úkor rodiny.

Možnost využívání flexibilních pracovních úvazků

Další z otázek sledovala, které flexibilní pracovní úvazky naši respondenti využívají. Více jak třetina respondentů **31,91%** označila odpověď, že žádný z těchto flexibilních úvazků nevyužívají, ani nevyužívali a pracují na plný úvazek. Což by mohlo potvrdit tvrzení současných výzkumů, které naznačují, že firmy v ČR zatím nenabízejí dostatečné množství flexibilních pracovních úvazků. K nejvíce využívaným formám flexibilních úvazků našich respondentů patří zejména pružná pracovní doba, kterou označilo 21,99% respondentů. K dalším využívaným formám těchto úvazků patří zkrácení pracovního úvazku, jak odpovědělo 21,63% respondentů. Práci z domova označilo 13,83% respondentů. K dalším nejčastějším odpovědím, které vypisovali samotní respondenti, patřilo, že pracují jako OSVČ, a tak si sami rozvrhují svůj pracovní den a jsou flexibilní dle své vlastní potřeby, takto odpovědělo 1,77% respondentů. Stlačený pracovní týden uvedl jeden z respondentů (0,35%). K dalším odpovědím patřilo například: *„Pracuji turnusově 11 dnů v práci a 10 dnů jsem pak k dispozici.“*

Graf 16: Využívání flexibilních pracovních úvazků

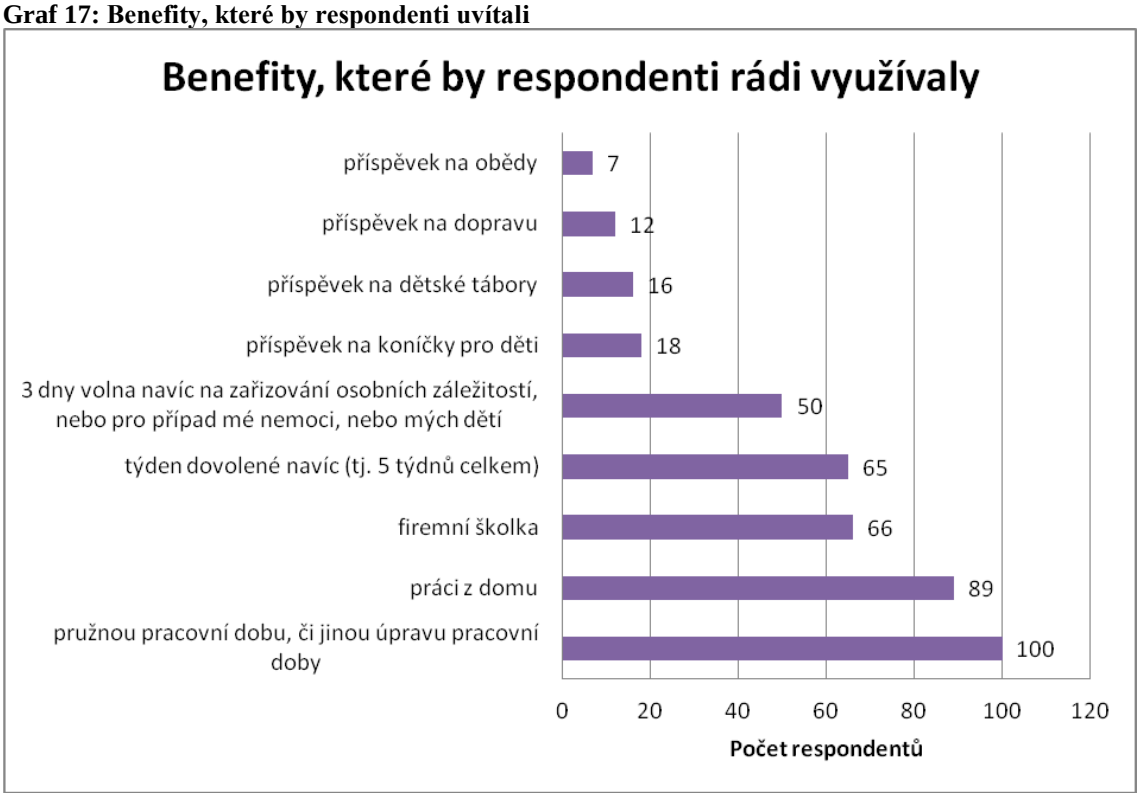


Zdroj: vlastní zpracování

Benefity, které by respondenti rádi využívali

Dále jsme zjišťovali, které benefity by našim respondentům pomohly s jejich harmonizací, a které by využili, pokud by tuto možnost u svého zaměstnavatele měli. K nejžádanějším benefitům patřila pružná pracovní doba, nebo i jiná úprava pracovní doby, kterou by využilo **23,64%** respondentů. Hned druhou v pořadí 21,04% respondenty byla označena práce z domu. Velká část rodičů 15,6% postrádá firemní školku, která by jim usnadnila mnohé starosti, to jistě hlavně v obcích, kde je problém s umístěním tříletých dětí do těchto zařízení. K dalším žádaným benefitům patří týden dovolené navíc, nad rámec zákonné dovolené, která v ČR aktuálně činí pouhé 4 týdny, takto odpovědělo 15,37% . Další 3 dny volna navíc na zařizování osobních záležitostí, nebo pro případ nemoci samotných rodičů, nebo jejich dětí by uvítalo celkem 11,82% rodičů. Příspěvky na koníčky by vyhovovaly 4,26% respondentům a 3,78% odpovědělo, že by rádi využili příspěvky na dětské tábory. Malé procento získaly také benefity, jakými jsou příspěvky na dopravu, které označilo 2,78% respondentů, nebo na obědy, které by využilo 1,65% dotazovaných. Některé dotazníky byly vyplňovány byť anonymně, ale za přítomnosti výzkumnice, aby byla získána okamžitá zpětná vazba. Při vzájemných pohovorech na dané téma byla u respondentů, kteří pracují ve školství jako učitelé na základních školách, celkem nepostradatelným benefitem možnost vzít si dovolenou i jindy, než pouze v letních měsících. A dále respondenti, kteří pracovali ve velkých firmách, by uvítali podobnou možnost, protože část jejich dovolené jim je nařizována v rámci celozávodní dovolené a přerušení provozu.

Graf 17: Benefity, které by respondenti uvítali



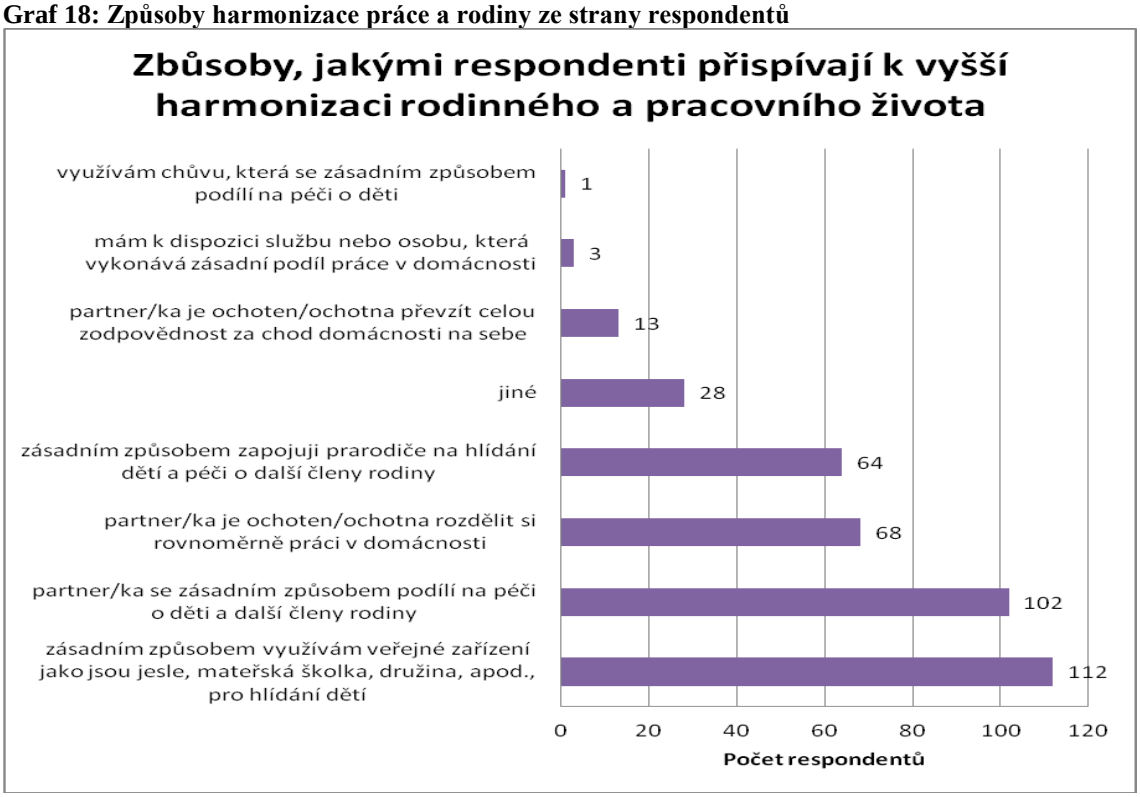
Zdroj: vlastní zpracování

Vlastní iniciativa respondentů směřující k harmonizaci

Další otázkou byla zjišťována vlastní iniciativa ze strany respondentů, tedy jakým způsobem se oni sami zapojují do harmonizace rodiny a práce.

Za nejvíce označovaný nástroj harmonizace, který se respondenti snaží využít ve svůj prospěch a byl **28,64%** respondenty označen, je využívání veřejných zařízení k hlídání dětí a to školky, jesle, školní družiny apod. Dále se naši respondenti snaží co nejvíce zapojovat své partnery a partnerky, ať už se to týká péče o děti, což odpovědělo 26,09%, nebo zapojování se do domácích prací, což bylo označeno 17,39% respondentů. Dalším nejvyužívanějším nástrojem je pomoc prarodičů, kterou využívá 16,39% respondentů. Dále 3,32% respondentů uvedlo, že partner/ka je ochoten/ochotna převzít celou domácnost na sebe. A někteří respondenti zapojují třetí osoby, a to buď na úklid a péči o domácnost, což zmiňovalo 0,77% respondentů, nebo 0,26% respondentů má osobu, která jim pomáhá v péči o dítě. Ve vlastních odpovědích respondentů, které činily 7,16% bylo asi nejčastějším nástrojem harmonizace, uváděna soukromá školka, která má dle respondentů delší otevírací dobu než státní a nabízí i kroužky pro děti v odpoledních hodinách. A opět zmiňují i vykonávání práce jako OSVČ.

Graf 18: Způsoby harmonizace práce a rodiny ze strany respondentů



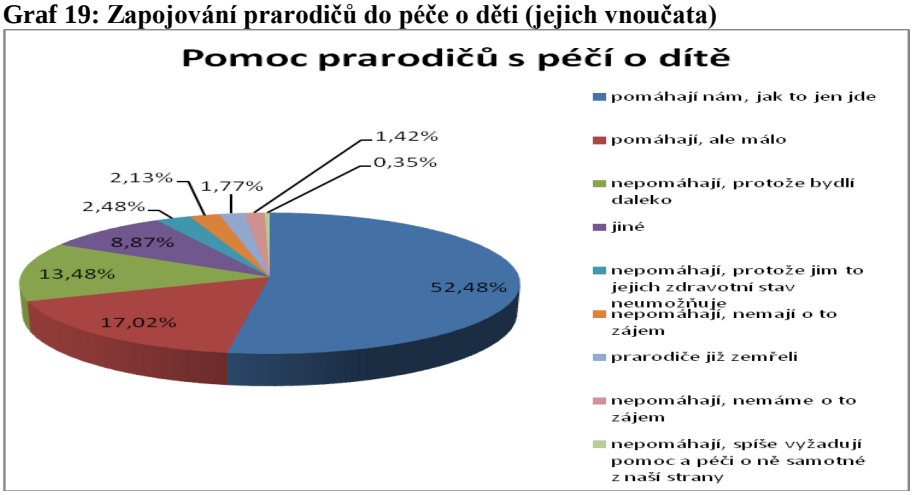
Zdroj: vlastní zpracování

Prarodiče, jako důležitý nástroj harmonizace práce a rodiny

Jako velmi důležitý nástroj harmonizace v rodinách se jeví prarodiče, proto jsme pomocí další otázky zjišťovali, jak moc a jestli vůbec rodiny z našeho vybraného vzorku respondentů využívají prarodiče na pomoc při péči o děti. Z výzkumu vyplynulo, že prarodiče jsou stále velmi významným a neopomenutelným prvkem v harmonizaci dnešních rodin. Na otázku, zda prarodiče pomáhají s péčí o vnoučata, odpovědělo **52,48%** respondentů, že se jim této pomoci dostává v maximální možné míře, která je pro prarodiče přípustná. Jiní rodiče 17,02% zmiňují, že mají pocit, že jim pomáhají prarodiče velmi málo. Nejčastějším důvodem, kdy prarodiče nepomáhali, bylo zdůvodnění, že bydlí daleko, s tímto problémem se potýká 13,48% rodin z našeho testovaného vzorku. K dalším důvodům, proč prarodiče nepomáhají, patřil v 2,48% případů také jejich špatný zdravotní stav, který jim bohužel neumožňoval péči o vnoučata a nemohli tak svým dětem bohužel nijak vypomoci. Najdou se také prarodiče, kteří podle 2,13% rodičů nemají zájem o to, aby svým dětem pomáhali s jejich vnoučaty. Bohužel jsou i situace, kdy prarodiče pomoci nemohou, protože jak uvedlo 1,77% respondentů, už bohužel zemřeli. Mezi respondenty se našlo také 1,42% rodičů, kteří uvedli, že sami nemají zájem o to, aby jim prarodiče jakkoli

pomáhali s jejich dětmi. A 0,35% odpovědělo, že prarodiče spíše vyžadují pomoc a péči o ně samotné. K dalším nejčastějším odpovědím, které respondenti vypisovali sami, byla situace, kdy prarodiče byli ještě pracujícími osobami a neměli tolik volného času, který by mohli věnovat hlídání a péči o svá vnoučata. Zejména ženy potom uváděly, že jim pomáhají jejich vlastní rodiče, jak mohou, ovšem ze strany manžela, tedy tchýně s tchánem, se nezapojují vůbec. Ve dvou případech bylo uvedeno, že prarodiče děti pohlídají, ovšem ne obě najednou.

Graf 19: Zapojování prarodičů do péče o děti (jejich vnoučata)

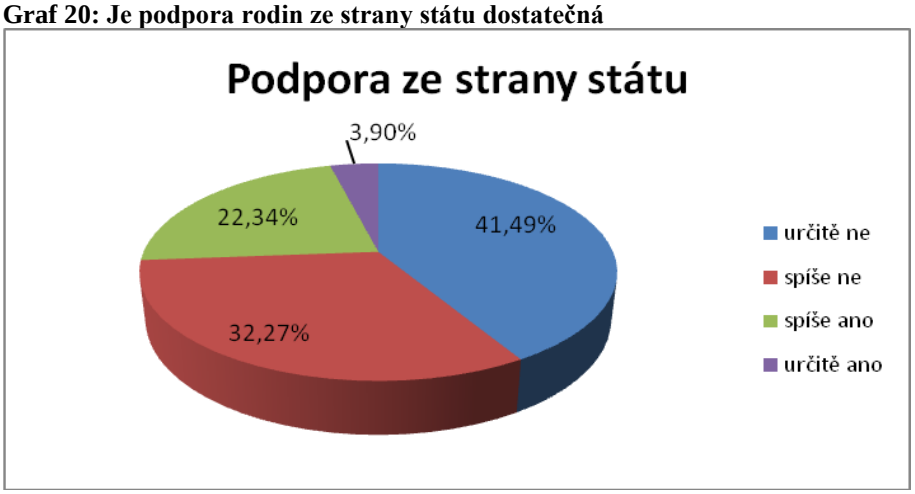


Zdroj: vlastní zpracování

Vnímání podpory rodin ze strany státu

Jak respondenti vnímají podporu rodin ze strany státu, bylo také jednou z otázek výzkumu. Většina respondentů 208 ze všech 282 dotazovaných respondentů je toho názoru, že stát rodiny s malými dětmi nepodporuje. Odpověď, že určitě nepodporuje, zvolilo **41,49%** respondentů a 32,27% respondentů si myslí, že stát rodiny s dětmi spíše nepodporuje. Na druhé straně je tu názor 22,34% dotazovaných, kteří uvedli, že stát rodiny určitě podporuje a 3,90% rodičů si myslí, že stát spíše podporuje rodiny s dětmi. Dá se říci, že naši respondenti považují podporu rodin ze strany státu celkově za nedostatečnou.

Graf 20: Je podpora rodin ze strany státu dostatečná



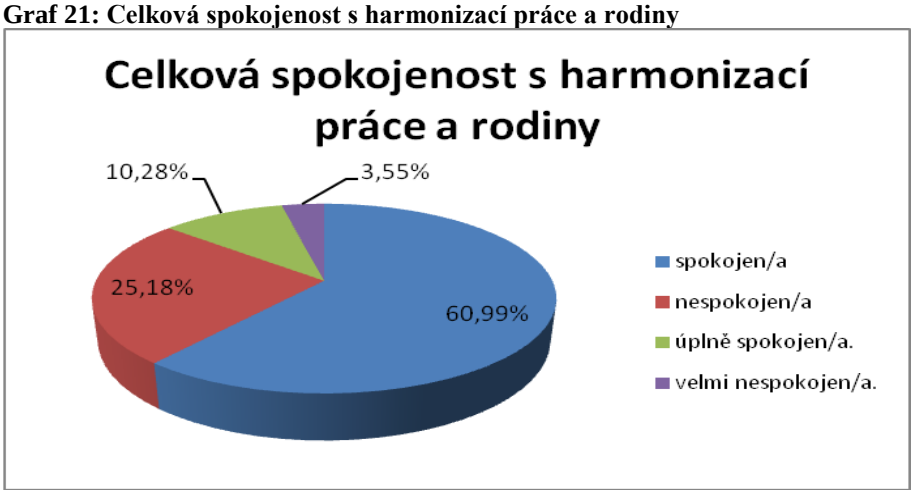
Zdroj: vlastní zpracování

Ani pokud se zaměříme pouze na rodiče pobírající rodičovský příspěvek, nedojdeme k jinému závěru. Celkový počet této specifické populace ještě větším procentem označuje celkovou nespokojenost, která je vyšší, než 80%. Konkrétně 51,79% těchto rodičů označilo odpověď určitě ne, odpověď spíše ne si vybralo 28,57% respondentů. Spíše ano odpovědělo 17,86% respondentů a pouze 1,79% uvedlo odpověď určitě ano.

Celková spokojenost s harmonizací rodinného a pracovního života

A nedílnou součástí takového výzkumu je jistě otázka, jak jsou respondenti celkově spokojení s tím, jak se jim daří skloubit práci s rodinou. Většina respondentů **60,99%** je nad očekávání spokojena, 25,18% respondentů uvedlo, že spokojeni nejsou, dalších 10,28% cítí úplnou spokojenost a pouhých 3,55% respondentů je velmi nespokojeno.

Graf 21: Celková spokojenost s harmonizací práce a rodiny



Zdroj: vlastní zpracování

Z rodičů pobírající rodičovský příspěvek je 58,93% celkově spokojeno s harmonizací práce a rodiny, dále 32,14% respondentů uvedlo, že je nespokojeno, celkem 7,14% respondentů je úplně spokojeno, velmi nespokojeno je pouze 1,79% respondentů.

4.3 Statistické vyhodnocení stanovených hypotéz

Statistické testování hypotéz bylo provedeno pomocí programu STATISTICA 12 se zvolenou hladinou významnosti 0,05.

Porovnání proměnných ordinálního typu na základě proměnných nominálního typu bylo provedeno pomocí Mann-Whitneyho testu. Výsledná p-hodnota byla doplněna kontingenční tabulkou s absolutními a relativními četnostmi a kategorizovaným histogramem, popř. pořadovými charakteristikami (dolní kvartil, medián, horní kvartil) a kategorizovaným krabicovým grafem. Porovnání dvou podílů bylo provedeno pomocí testu o dvou relativních četnostech.

4.3.1 Stanovení hypotéz, včetně závisle a nezávisle proměnných

Pro kvantitativní část výzkumu byly stanoveny následující hypotézy:

1H0: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny nezávisí na přítomnosti dětí ve věku do 6 let v rodině.

1HA: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny závisí na přítomnosti dětí ve věku do 6 let v rodině.

2H0: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny nezávisí na počtu dětí v rodině.

2HA: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny závisí na počtu dětí v rodině.

3H0: Využívání pružné pracovní doby nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

3HA: Využívání pružné pracovní doby závisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

4H0: Využívání práce z domova nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

4HA: Využívání práce z domova závisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

5H0: Využívání zkrácení pracovního úvazku nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

5HA: Využívání zkrácení pracovního úvazku závisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

6H0: Spokojenost se skloubením rodiny a práce nezávisí na pohlaví.

6HA: Spokojenost se skloubením rodiny a práce závisí na pohlaví.

7H0: Čas věnovaný domácím pracím nezávisí na pohlaví.

7HA: Čas věnovaný domácím pracím závisí na pohlaví.

8H0: Objem volného času pro sebe nezávisí na pohlaví.

8HA: Objem volného času pro sebe závisí na pohlaví.

Závisle a nezávisle proměnné:

Závisle proměnné:

Prožívání konfliktu práce a rodiny

Využívání flexibilních forem práce

Spokojenost se skloubením práce a rodiny

Domácí práce

Množství volného času

Nezávisle proměnné:

Věk dětí

Počet dětí

Vzdělání

Pohlaví

4.3.2 Statistická analýza dat

Testování hypotézy sledující míru prožívaného konfliktu práce a rodiny v závislosti na věku dětí v rodině

1H0: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny nezávisí na přítomnosti dětí ve věku do 6 let v rodině.

1HA: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny závisí na přítomnosti dětí ve věku do 6 let v rodině.

Výsledná p-hodnota Mann-Whitneyho testu je společně s absolutními a relativními četnostmi obou srovnávaných skupin uvedena v následující tabulce.

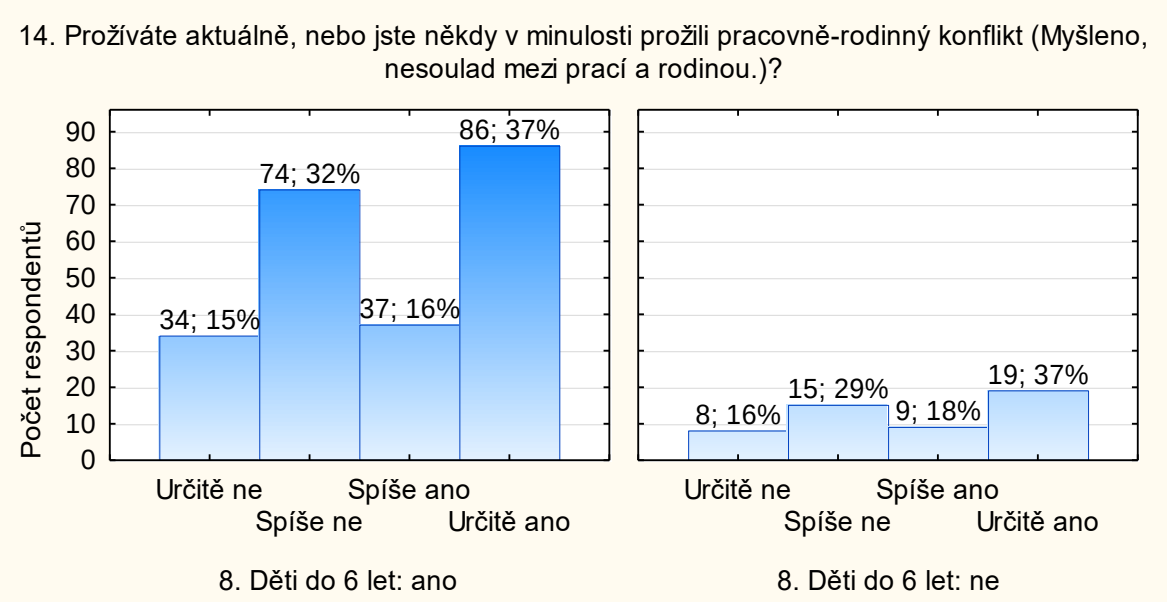
Tabulka 1: Mann-Whitneyho test: p-hodnota, včetně četností

věk dětí	určitě ne		spíše ne		spíše ano		určitě ano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
do 6 let	34	15	74	32	37	16	86	37
nad 6 let	8	16	15	29	9	18	19	37
p-hodnota:	0,969		rozhodnutí o $H_{0:}$		nezamítáme			

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,969, tedy vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost míry prožívaného konfliktu práce a rodiny na přítomnosti dětí ve věku do 6 let v rodině. Řádkově podmíněné četnosti byly pro obě srovnávané skupiny podobné. Podíl odpovědí určitě ne činil mezi respondenty s dětmi do 6 let 15% a mezi respondenty s dětmi nad 6 let 16%. Podíl odpovědí spíše ne činil mezi respondenty s dětmi do 6 let 32% a mezi respondenty s dětmi nad 6 let 29%. Podíl odpovědí spíše ano činil mezi respondenty s dětmi do 6 let 16% a mezi respondenty s dětmi nad 6 let 18%. Podíl odpovědí určitě ano činil mezi respondenty s dětmi do 6 let 37% a mezi respondenty s dětmi nad 6 let také 37%. Uvedené hodnoty jsou zobrazeny pomocí kategorizovaného histogramu.

Graf 22: Prožívání konfliktu práce a rodiny v závislosti na věku dětí



Zdroj: vlastní zpracování pomocí programu Statistika 12

Testování hypotézy sledující míru prožívaného konfliktu práce a rodiny v závislosti na počtu dětí v rodině

2H0: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny nezávisí na počtu dětí v rodině.

2HA: Míra prožívaného konfliktu práce a rodiny závisí na počtu dětí v rodině.

Tabulka 2: Mann-Whitneyho test: p-hodnota, včetně četností

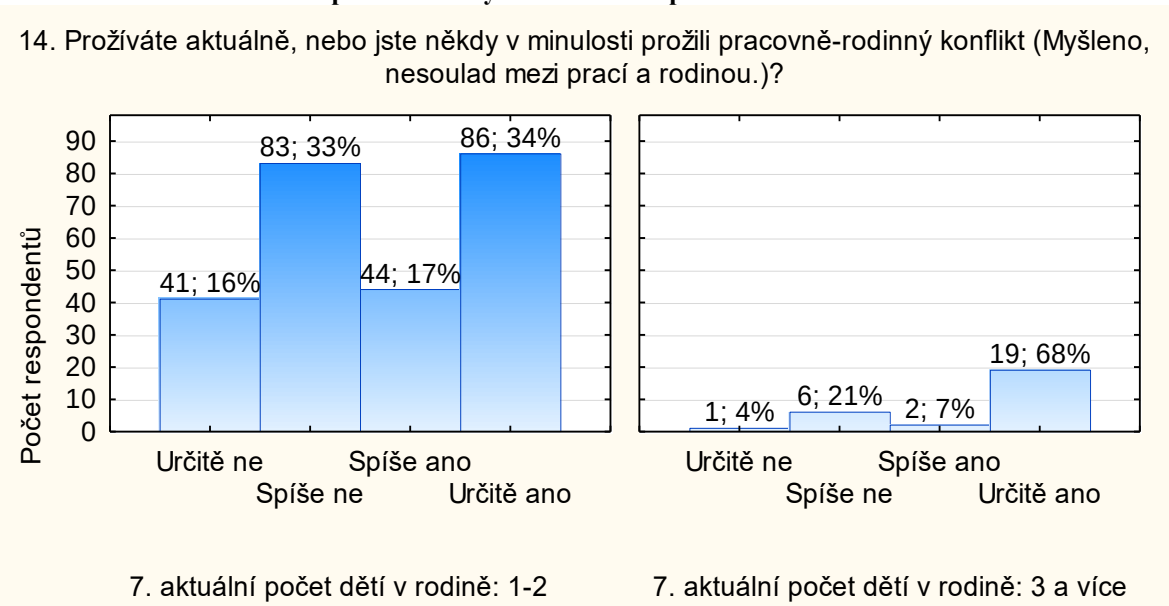
počet dětí	určitě ne		spíše ne		spíše ano		určitě ano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1-2	41	16	83	33	44	17	86	34
3 nebo více	1	4	6	21	2	7	19	68
p-hodnota:	0,002		rozhodnutí o $H_{0:}$		zamítáme			

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,002, tedy vyšší než 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 byla prokázána závislost míry prožívaného konfliktu práce a rodiny na počtu dětí v rodině. Rodiny s 3 nebo více dětmi měly statisticky významně vyšší míru prožívaného konfliktu rodiny a práce, než rodiny s 1-2 dětmi. Řádkově podmíněné četnosti byly pro skupinu respondentů s 1-2 dětmi vyšší pro varianty určitě ne, spíše ne a spíše ano a naopak

pro respondenty s 3 nebo více dětmi vyšší pro variantu určitě ano. Podíl odpovědí určitě ne činil mezi respondenty s 1-2 dětmi 16% a mezi respondenty s 3, nebo více dětmi 4%. Podíl odpovědí spíše ne činil mezi respondenty s 1-2 dětmi 33% a mezi respondenty s 3 nebo více dětmi 21%. Podíl odpovědí spíše ano činil mezi respondenty s 1-2 dětmi 17% a mezi respondenty s 3 nebo více dětmi 7%. Podíl odpovědí určitě ano činil mezi respondenty s 1-2 dětmi 34% a mezi respondenty s 3 nebo více dětmi 68%. Uvedené hodnoty jsou zobrazeny pomocí kategorizovaného histogramu.

Graf 23: Prožívání konfliktu práce a rodiny v závislosti na počtu dětí



Zdroj: vlastní zpracování pomocí programu Statistika 12

Testování hypotéz sledujících využívání flexibilních pracovních úvazků v závislosti na vysokoškolském vzdělání

3H0: Využívání pružné pracovní doby nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

3HA: Využívání pružné pracovní doby závisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

4H0: Využívání práce z domova nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

4HA: Využívání práce z domova závisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

5H0: Využívání zkrácení pracovního úvazku nezávisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

5HA: Využívání zkrácení pracovního úvazku závisí na dosažení vysokoškolského vzdělání.

Tabulka 3: Testování o dvou relativních četnostech

Flexibilní forma práce	VŠ: ano		VŠ: ne		p-hodnota
	počet	podíl	počet	podíl	
pružná pracovní doba	25	0,22	37	0,22	0,883
práce z domova	16	0,14	23	0,14	0,988
zkrácení pracovního úvazku	25	0,22	36	0,22	0,978
celkem	116	1	166	1	-

Zdroj: vlastní zpracování

Pro všechny tři flexibilní formy práce byly p-hodnoty vyšší než 0,05. Nulové hypotézy 3H0, 4H0 a 5H0 nebyly zamítnuty. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost využívání těchto tří flexibilních forem práce na absolvování vysokoškolského vzdělání. Podíly respondentů využívající všechny tři typy flexibilních forem práce byly pro respondenty s vysokoškolským vzděláním i bez tohoto vzdělání totožné. Pro pružnou pracovní dobu činily 22%, pro práci z domova 14% a pro zkrácení pracovního úvazku 22%. Ostatní flexibilní formy zaměstnání byly zastoupeny minimálně, a tak nemělo smysl tyto formy dále testovat.

Testování hypotézy sledující závislost spokojenosti se skloubením práce a rodiny na pohlaví

6H0: Spokojenost se skloubením rodiny a práce nezávisí na pohlaví.

6HA: Spokojenost se skloubením rodiny a práce závisí na pohlaví.

Tabulka 4: Mann-Whitneyho test: p-hodnota, včetně četností

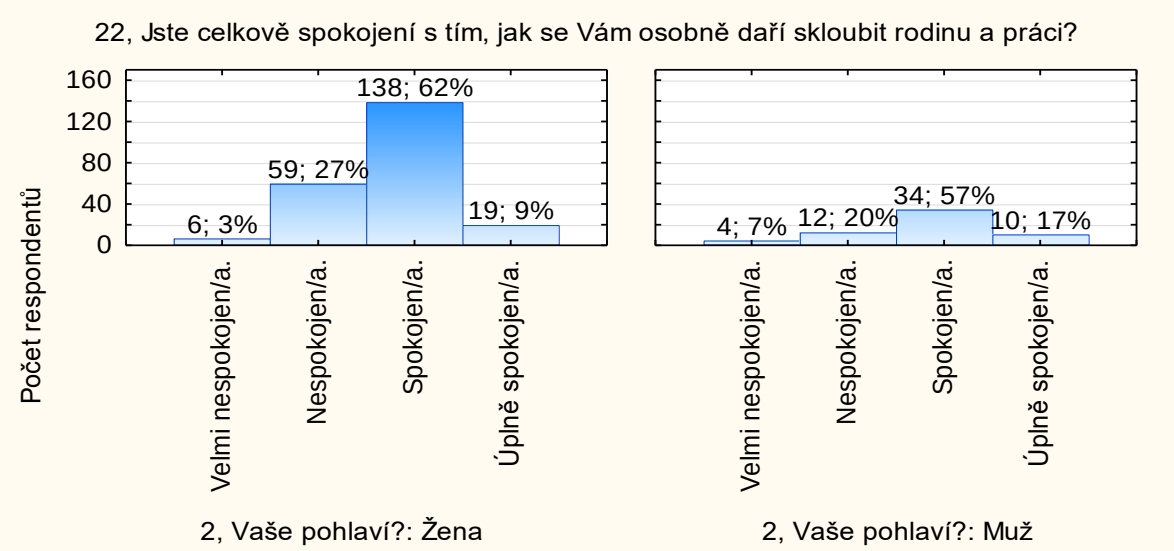
pohlaví	velmi nespokojen		nespokojen		spokojen		velmi spokojen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
žena	6	3	59	27	138	62	19	9
muž	4	7	12	20	34	57	10	17
p-hodnota:	0,413		rozhodnutí o $H_{0:}$			nezamítáme		

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,413, tedy vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost spokojenosti se skloubením rodiny a práce na pohlaví. Rozdíly mezi

řádkově podmíněnými četnostmi nebyly pro obě srovnávané skupiny velké. Podíl odpovědí velmi nespokojen činil mezi respondentkami 3% a mezi respondenty 7%. Podíl odpovědí nespokojen činil mezi respondentkami 27% a mezi respondenty 20%. Podíl odpovědí spokojen činil mezi respondentkami 62% a mezi respondenty 57%. Podíl odpovědí velmi spokojen činil mezi respondentkami 9% a mezi respondenty 17%. Uvedené hodnoty jsou zobrazeny pomocí kategorizovaného histogramu.

Graf 24: Spokojenost se skloubením práce a rodiny podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování pomocí programu Statistika 12

Testování hypotézy sledující závislost mezi časem věnovaným domácím pracím a pohlavím

7H0: Čas věnovaný domácím pracím nezávisí na pohlaví.

7HA: Čas věnovaný domácím pracím závisí na pohlaví.

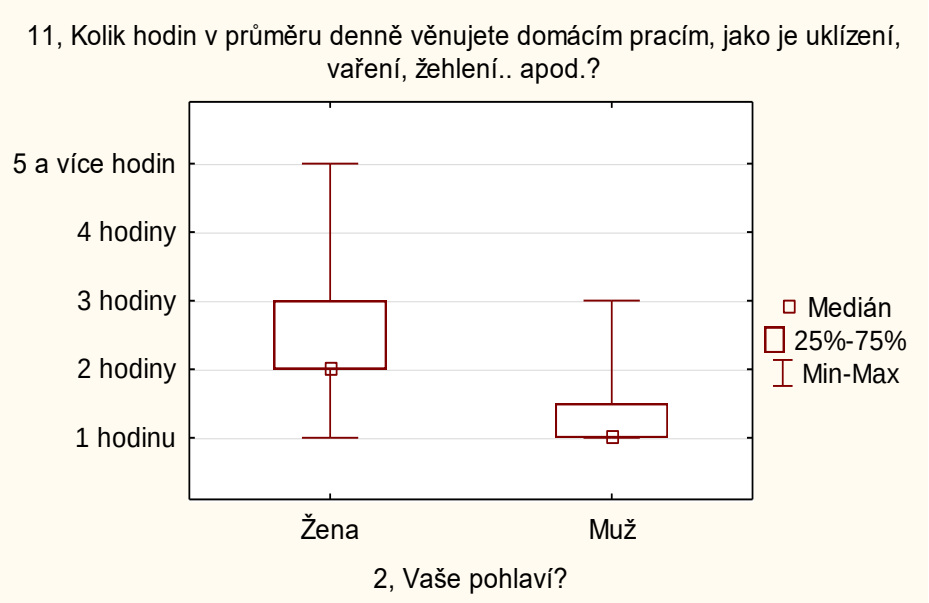
Tabulka 5: Mann-Whitneyho test: p-hodnota a pořadové charakteristiky

pohlaví	dolní kvartil	medián	horní kvartil	p-hodnota
žena	2 hodiny	2 hodiny	3 hodiny	0,000
muž	1 hodinu	1 hodinu	1-2 hodiny*	(zamítáme H_0)

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,000, tedy nižší než 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 byla prokázána závislost času věnovanému domácím pracím na pohlaví. Čas strávený domácími pracemi byl pro ženy statisticky významně delší než pro muže. Dle dolního kvartilu a mediánu měly ženy o 1 hodinu delší čas strávený domácími pracemi, dle horního kvartilu o 1-2 hodiny. Uvedené hodnoty jsou zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Graf 25: Závislost času stráveného domácími pracemi na pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování pomocí programu Statistika 12

Testování hypotézy sledující závislost mezi množstvím volného času pro sebe a pohlavím.

8H0: Objem volného času pro sebe nezávisí na pohlaví.

8HA: Objem volného času pro sebe závisí na pohlaví.

Výsledná p-hodnota Mann-Whitneyho testu je společně s pořadovými číselnými charakteristikami obou srovnávaných skupin uvedena v následující tabulce.

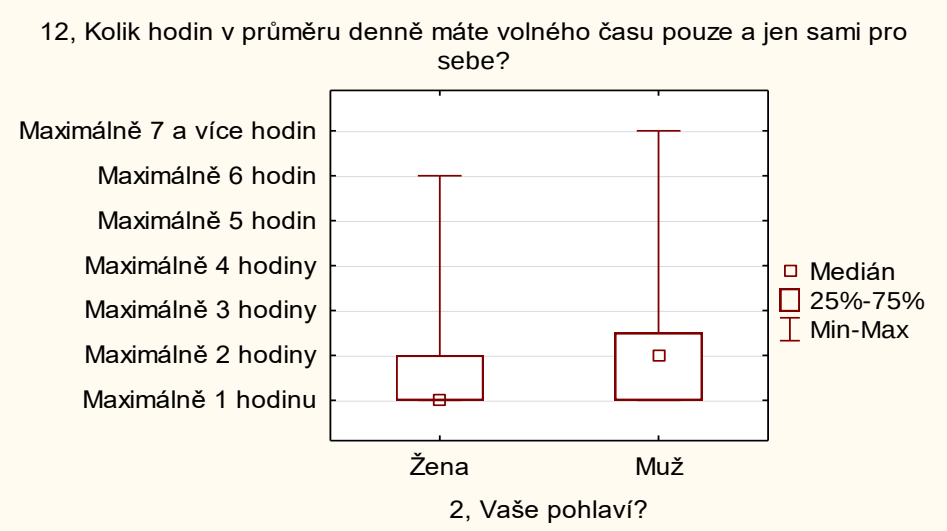
Tabulka 6: Mann-Whitneyho test: p-hodnota a pořadové charakteristiky

pohlaví	dolní kvartil	medián	horní kvartil	p-hodnota
žena	do 1 hod	do 1 hod	do 2 hod	0,001
muž	do 1 hod	do 2 hod	do 2-3 hod*	(zamítáme H_0)

Zdroj: vlastní zpracování

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,001, tedy nižší než 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 byla prokázána závislost objemu volného času pro sebe na pohlaví. Čas pro sebe byl pro ženy statisticky významně kratší než pro muže. Dle dolního kvartilu byly časy pro sebe u mužů i žen stejné, dle mediánu u žen o 1 hodinu kratší, dle horního kvartilu u žen o 0-1 hodinu kratší. Uvedené hodnoty jsou zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Graf 26: Objem volného času v závislosti na pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování pomocí programu Statistika 12

5 Výsledky a diskuse

Jak z výsledků tohoto dotazníkového šetření vyplynulo, v České republice se zatím stále více vyznává tradiční rozdělení, kdy na rodičovskou dovolenou nastupuje matka. Zůstává tak doma s dítětem, pečuje o domácnost a muž má na starosti ekonomické zajištění, je tedy živitelem rodiny. Nejčastěji uvedeným důvodem pro tento stav bylo, že matka si sama přála jít na rodičovskou dovolenou, k tomuto rozhodnutí mohly matky vést i finanční důvody, protože jako důvod toho, proč byla na rodičovské dovolené právě matka, respondenti nejčastěji uváděli také finanční důvody. Což může být způsobeno nerovností na trhu práce mezi muži a ženami. A tak je možné, že původní přání matek, bylo nepatrně ovlivněno finanční situací rodiny, je to ale jen domněnka a přesný důvod takového rozhodnutí by musel být detailněji prozkoumán. Je zde také pravděpodobnost, že některé matky by na rodičovskou dovolenou chtěly i za předpokladu, že by byl jejich příjem vyšší, než příjem jejich partnera, ale jejich přání zůstat na rodičovské dovolené by tak pramenilo ze zcela jiných předpokladů.

Jako nejvyužívanější délka rodičovského příspěvku se jeví tříletá varianta, kterou zvolilo největší procento ze všech dotazovaných respondentů a to téměř tři čtvrtiny dotazovaných.

Do výzkumu se zapojovaly nejčastěji rodiny s jedním, nebo maximálně s dvěma dětmi, rodiny s třemi, nebo čtyřmi dětmi již byly zastoupeny v menším poměru. V našem výzkumu byla prokázána závislost míry prožívaného konfliktu práce a rodiny na počtu dětí v rodině. Rodiny s třemi, nebo více dětmi měly statisticky významně vyšší míru prožívaného konfliktu rodiny a práce, než rodiny s jedním, nebo dvěma dětmi.

Většina našich respondentů pečovala o děti ve věkovém rozpětí od tří do šesti let, anebo také do tří let věku. Tyto dvě věkové kategorie zastupovaly téměř tři čtvrtiny dětí v rodinách našich respondentů. Zde nebyla prokázána závislost míry prožívaného pracovně-rodinného konfliktu na přítomnosti dětí ve věku do šesti let v rodině.

Velká část našich respondentů také odpověděla, že další dítě již neplánuje. Zároveň nejčastějším důvodem tohoto rozhodnutí bylo, že rodiny již mají takový počet dětí, který jim vyhovuje, a jsou takto spokojení a nemají potřebu dalšího dítěte. S touto odpovědí se ovšem ztotožnila i polovina z respondentů, kteří odpověděli, že mají pouze jedno dítě. Dalším rozhodujícím faktorem, který ovlivňoval rozhodnutí respondentů, proč si již nepořídit dalšího potomka, byl věk našich respondentů, kdy se už cítili poněkud staří

na narození dalšího dítěte a následnou péči o něj. Což může být v dnešní společnosti způsobeno tím, že hodně rodičů odsouvá mateřství až na později, na rozdíl od tradičních rodin, kdy si lidé pořizovali děti jako velmi mladí. V dnešní době se většina mladých lidí zaměřuje nejdříve na vytvoření si jistého zázemí a upevnění pracovní pozice, a až potom přichází na řadu založení rodiny a péče o potomka. K dalším nejvíce voleným důvodům patřil také nedostatek času na další dítě, který by mu rodiče chtěli věnovat.

Je pravdou, že nedostatek času a práce s časem tíží téměř každého člověka dnešní doby a obzvlášť rodiče malých dětí. Jistému harmonogramu a plánování se tak dnešní rodiny nevyhnou. Umění hospodařit s časem je nedílnou součástí současné generace. Jak většinou rodiny uváděly, největší problém spatřují v rozvážení dětí na kroužky a domácí přípravy do škol. Valná většina dotazovaných se věnuje úklidu a ostatním domácím pracím zhruba jednu až dvě hodiny denně, někteří z respondentů obětují těmto povinnostem i tři hodiny, ale jen malé množství respondentů těmto činnostem věnuje čtyři a více hodin. V našem výzkumu byla prokázána závislost času věnovanému domácím pracím na pohlaví. Čas strávený domácími pracemi byl pro ženy statisticky významně delší, než pro muže.

Jak bylo očekáváno, rodiče malých dětí mají opravdu nedostatek volného času, který by mohli věnovat pouze sami sobě. Většina respondentů má pouze jednu hodinu denně na to, aby mohli využít tento volný čas pouze sami pro sebe. Menší množství respondentů potom uvedlo, že má dvě hodiny volného času pro sebe, zbytek v rozmezí tří a více hodin už zmiňovalo velmi málo respondentů. I tady byla prokázána závislost objemu volného času pro sebe na pohlaví. Čas pro sebe byl pro ženy statisticky významně kratší než pro muže.

Více jak polovina respondentů uvedla, že zvládají pracovní a rodinné povinnosti bez větších komplikací. Zbylí respondenti potom uváděli, že zvládají každou ze sfér tak z poloviny, nebo zvládají plnit spíše pracovní povinnosti, ale bohužel na úkor rodiny. Pro některé byly zase obě sféry přímo nad jejich síly, nebo spíše zvládali rodinné povinnosti, ale zase na úkor práce. Názory se různí a záleží také, v jaké aktuální pozici se respondenti nachází.

Tato situace se může díky využívání různých harmonizujících opatření měnit a je více než pravděpodobné, že kdyby se tento průzkum udělal znovu se stejnými respondenty

o půl roku, nebo třeba i rok později, jejich pohled na danou problematiku může být úplně jiný.

Zhruba polovina respondentů uvádí, že prožila, nebo aktuálně prožívá konflikt práce a rodiny, druhá polovina zase uvádí opak. K neharmonizaci našich respondentů vedla většinou nedostatečná podpora ze strany prarodičů, kde v další otázce jako důvod respondenti uváděli, že prarodiče bydlí daleko, nebo jsou pracující, případně jim zapojení do pomoci neumožňuje jejich zdravotní stav. Nedostatek volného času, nebo charakter a náročnost práce patří k dalším důvodům, které u respondentů způsobovaly konflikt mezi prací a rodinou.

Bylo zjištěno, že i v dnešní společnosti převládá tradiční model, co se týká péče o domácnost, muži sice pomáhají, ale většina těchto prací je stále na ženách a z výzkumu vyplývá, že i tento faktor je považován za velice problémový, co se týká konfliktu práce a rodiny zaměřeného zejména na ženy. Většina respondentů spatřuje hlavní problém konfliktu práce a rodiny u žen v menším zapojení můžu do péče o domácnost a také do péče, výchovy a vzdělávání dětí a tento problém prohlubuje také rozdílnost priorit mužů a žen.

Dalším významným důvodem byla zmiňována nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele, což bylo potvrzeno další otázkou, kde velké množství respondentů uvádí, že jejich zaměstnavatel jim nenabízí k využívání některý z flexibilních úvazků, a tak pracují na plný úvazek. Ti, kteří flexibilní typ úvazku mohou využívat, nejčastěji zmiňují pružnou pracovní dobu a zkrácení pracovního úvazku. Z výzkumu nebyla prokázána závislost využívání flexibilních forem práce na absolvování vysokoškolského vzdělání. Podíly respondentů využívající flexibilní formy práce byly pro respondenty s vysokoškolským vzděláním i bez tohoto vzdělání zcela totožné.

Respondenti měli také možnost vybrat si benefit, který by nejvíce využili, a pomohl by jim s harmonizací pracovního a rodinného života. Nejvíce respondentů takto označilo pružnou pracovní dobu, či jinou úpravu pracovní doby a také práci z domu. Což poukazuje na situaci, kdy by se zaměstnavatelé měli zaměřit na poskytování takovýchto úvazků a na výhody, které by tato změna přinesla i jim samotným. Velké množství respondentů by také uvítalo, kdyby mohly jejich děti navštěvovat firemní školku. A neopomenutelná část respondentů zase uvedla, že by uvítali mít aspoň týden dovolené navíc, celkově tedy

pět týdnů dovolené. V České republice stále existují firmy, které svým zaměstnancům tento benefit vůbec nenabízí a rodiče tak mají pouhé čtyři týdny dovolené ročně.

Nejvíce respondentů přispívá k vyšší harmonizaci zejména využíváním mateřské školky, jeslí, školní družiny a jiných zařízení pro hlídání dětí. Snaží se také s partnerem rozdělit péči o domácnost a výchovu a vzdělání dětí, a pokud mohou, zapojují do péče o děti také prarodiče.

Většina respondentů z testovaného vzorku je celkově spokojena s tím, jak se jim daří skloubit rodinu a práci. Výzkum neprokázal závislost spokojenosti se skloubením rodiny a práce na pohlaví. Ale zároveň naprostá většina dotazovaných se domnívá, že stát nedostatečně podporuje rodiny s dětmi. Tato prorodinná politika by jistě zasluhovala menší změny, které by měly mít za cíl zpomalení stárnutí dnešní populace a podporu mladých lidí. Tato podpora by měla směřovat k tomu, aby dnešní mladí lidé měli zájem a možnost mít a vychovávat děti, aby mohli mít takový počet dětí, který si přejí a ne jen třeba pouze jedno. Aby nebyli systémem dnešní doby nuceni se ubírat jiným směrem a zaměřovat se na jiné životní cíle a hodnoty, než je rodina. Těmto lidem by stát měl umožnit v maximální možné míře skloubení rodinného a pracovního života.

Pokud bychom se zaměřili na míru prožívání tohoto konfliktu u rodičů, kteří aktuálně pobírají rodičovský příspěvek, a srovnali ho s mírou prožívání tohoto konfliktu u běžné populace, tedy zaměstnaných rodičů, nedojdeme k příliš velkým odlišnostem. Tyto dvě skupiny mají velmi srovnatelnou míru prožívání tohoto konfliktu. Respondenti pobírající rodičovský příspěvek, nepatrně více času věnovali domácím pracím. Častěji zmiňovali, že zvládají spíše rodinné povinnosti, ale na úkor práce, na rozdíl od druhé skupiny, která spíše odpovídala, že zvládají pracovní povinnosti, ale na úkor rodiny. O něco větší nespokojenost s podporou ze strany státu byla zaznamenána u respondentů, kteří aktuálně pobírají rodičovský příspěvek. Ve zbylých otázkách byly odpovědi našich respondentů téměř totožné.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce byla analýza pracovně rodinného konfliktu rodičů malých dětí. A to jak rodičů, kteří aktuálně pobírají rodičovský příspěvek, tak rodičů, kteří jsou zaměstnaní, aby mohlo dojít ke srovnání míry prožívání tohoto konfliktu, mezi těmito dvěma skupinami obyvatel. Jak již bylo zmíněno v kapitole výsledky výzkumu, nebyly zaznamenány významné rozdíly v míře prožívání tohoto konfliktu, mezi skupinou pracujících rodičů a skupinou rodičů, kteří aktuálně pobírají rodičovský příspěvek. Konflikt práce a rodiny je problémem současné generace a dnešní doby vůbec. Je ale zároveň problémem, který by měl být posuzován velmi individuálně. A to zejména z toho důvodu, že to co pro jednu rodinu znamená problém, pro druhou rodinu neznamená nic, čemu by chtěla přikládat větší pozornost a problém spatřuje naopak někde úplně jinde. Vždy záleží na individuálních preferencích a celkové situaci dané rodiny.

Respondenti, kteří zmiňovali, že do péče o domácnost a děti zapojují partnera, nebo že jim s dětmi pomáhají prarodiče, případně obojí, prožívali menší míru konfliktu práce a rodiny. Zhruba polovina respondentů z našeho výzkumu uvedla, že prožila, nebo aktuálně prožívá konflikt práce a rodiny. Většina rodičů spatřovala velký problém v nedostatku času, který měli jak na domácnost a děti, tak hlavně pro sebe samé. Výzkum prokázal, že ženy tráví domácími pracemi významně delší čas než muži a že zároveň mají méně volného času sami pro sebe. Výsledky poukazují na to, že i v dnešní společnosti přetrvává tradiční rozdělení rolí, ženy stále pečují o domácnost a děti a muži se spíše občasně zapojují, dalo by se říci, že spíše sem tam vypomáhají. Základem harmonizace každého jedince by měl být určitý harmonogram, na kterém by se partneři měli vzájemně domluvit. Pokud by byl jeden z partnerů více zatížen než ten druhý, o harmonizaci nemůže být řeč a situace může vyvolat rodinné konflikty. Základem by tedy mělo být rovnoměrné zatížení obou partnerů, vzájemná komunikace a důvěra a více společně stráveného času s rodinou. Každý by měl mít i dostatek volného času sám pro sebe, aby se necítil být pod stálým tlakem povinností, které se na něj hrnou ze všech stran. Pokud je to možné, na občasnou pomoc by rodiče mohli využít i prarodiče, kteří, jak se ukázalo, jsou nedílnou součástí harmonizace dnešních rodin. Ovšem ne pro každou rodinu je tato pomoc dostupná a pro spoustu rodin není poskytována v takové míře, jak by si rodiny představovaly. Většinou byl problémem ve věku prarodičů a jejich zdravotním stavu. Což může být

způsobeno také odsouváním rodičovství na pozdější věk a prarodiče potom nejsou bohužel v takové kondici, aby mohli svým dětem s péčí o vlastní vnoučata pomáhat.

Populace stárne a jak výzkum ukázal, rodiny nepociťují podporu ze strany státu jako dostatečnou. A i tohle může být jeden z důvodů, proč dnešní rodiny odkládají rodičovství na pozdější věk a proč někdy rodinu nakonec ani nezaloží, popřípadě mají třeba jen jedno dítě a o dalším neuvažují. Stát by tedy měl svou prorodinnou politiku lépe prezentovat veřejnosti a zapracovat do ní faktory, o kterých se již teď veřejně ví, že jsou problémem dnešních rodin. Rodič na rodičovské dovolené by neměl být vnímán zaměstnavateli jako méněcenný. Rodičovství je důležitým aspektem dnešní doby, a pokud se tento pohled na rodiče malých dětí nezmění, může to vést k dalšímu nárůstu stárnutí populace. Lidé se budou bát o práci, kariéru a nebudou se chtít cítit méněcennými jenom proto, že zůstali na rodičovské dovolené.

Stát by mohl například snížit daňové zatížení zejména pracujícím ženám, které mají dvě a více dětí, nebo zavést jiné daňové úlevy, které by dnešním mladým rodinám pomohly a motivovaly by rodiče, aby byly spíše ekonomicky aktivní, než aby se jim vyplatilo zůstávat doma a pobírat nejrůznější příspěvky od státu. Rodičům dětí na rodičovské dovolené by mohly být navýšeny přídavky na děti, které by pomohly těmto rodinám s finanční situací po dobu, kdy je jeden z rodičů na rodičovské dovolené a pobírá tak pouze rodičovský příspěvek. Stát by se měl také zaměřit na podporu bydlení dnešních rodin s malými dětmi a na současnou dostupnost hypoték pro mladé rodiny. Na tuto pomoc je dnešní společností zatím spíše nahlíženo jako na něco, co zatěžuje státní rozpočet. Ovšem toto „zatížení“ by mělo být vnímáno spíše jako investování do budoucnosti, kde by měla být očekávána jistá návratnost, a to zejména v nárůstu populace, posílení smyslu rodiny jako základu pro budoucnost nás všech. Je nutné věnovat velkou pozornost podmínkám, které dnešní rodiny mají a hledat strategie, pomocí nichž by se tyto podmínky daly postupně zlepšovat a co nejúčinněji toto zlepšování aplikovat v praxi.

Za nedostatečnou považují rodiny také otevírací dobu školek, která je častokrát mnohem kratší, než sama pracovní doba rodičů. Nebo také nevykrytý provoz školek přes letní prázdniny, kdy pracující rodiče, kteří častokrát nemohou využít ani pomoci prarodičů, vůbec netuší, kam své potomky po čas prázdnin umístí. Firemní školka, byla tedy hned po flexibilních pracovních úvazcích jedním z nejpožadovanějších benefitů, který by naši respondenti rádi využívali, pokud by jim to bylo umožněno.

Zřejmě jedním z největších problémů dnešní doby je také malá nabídka již zmíněných flexibilních pracovních úvazků, kde tyto úvazky nejsou ani zakotveny v Zákoníku práce. Oporu v Zákoníku práce by jistě dostat měly a zaměstnavatelé by se tak mohli zaměřit na využívání těchto úvazků a seznámit se s výhodami, které tyto formy úvazků přináší i pro ně samotné. Protože jak tento výzkum ukázal, respondenti by měli velký zájem o využívání těchto úvazků a dokonce flexibilní úvazky zvolili jako nejvýznamnější prvek slaďování, který by jim nejvíce pomohl, ať už se jednalo o pružnou pracovní dobu, či jinou úpravu pracovní doby, nebo také práci z domu.

Nelze tedy obecně říci, že každý dosáhne harmonizace právě tehdy, když podnikne jisté, předem definované kroky. Jak již bylo řečeno, harmonizace je velmi individuální a dlouhodobý proces a hranici spokojenosti máme každý nastavenou úplně jinde. Zůstává i otázkou, jestli respondenti, kteří uvedli, že jsou celkově spokojení s tím, jak se jim daří skloubit práci a rodinu, jsou opravdu tak moc spokojení, jak uvedli. Protože zhruba 1/3 z nich v jiné otázce odpovídala, že zvládají skloubit rodinu a práci takovým způsobem, že část z nich upřednostňovala rodinu na úkor práce a druhá část naopak práci na úkor rodiny. Bylo by tedy otázkou dalšího šetření, jestli tito respondenti právě na této hranici, kterou uvedli, opravdu nachází spokojenost, anebo ne.

7 Seznam použitých zdrojů

BEDRNOVÁ, Eva a Daniela PAUKNEROVÁ. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-381-6.

BÉREŠ, M. Kouč vlastního života. *Cesta ke spokojenému životu.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 240 s. ISBN 978-80-247-4689-0.

DUDOVÁ, Radka a Šárka HASTRMANOVÁ. *Otcové, matky a porozvodová péče o děti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-124-8.

DUDOVÁ, Radka, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ, KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. Sociologické studie/Sociological Studies. ISBN 80-7330-077-X.

EVROPSKÁ KOMISE. *Manuál pro gender mainstreaming: politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany.* Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. ISBN 978-92-79-09261-9.

FEDÁKOVÁ Denisa, *Pracovné a rodinné prostredie zamestnaných*, 2011, slovensky, Universum, Prešov, 99 stran, ISBN: 978-80-89046-70-6.

FIALOVÁ, Ludmila, *Změny funkcí rodiny v historické perspektivě*, In: Žena a muž v rodině a na trhu práce, sborník příspěvků z XXXIX. konference ČDS, Praha, 27.5.2009, ISSN 0011-8265

FRIEDLOVÁ, Martina a Martin LEČBYCH, ed. *Sympozium rodinné resilience: sborník příspěvků.* V Olomouci: Univerzita Palackého, 2015. ISBN 978-80-244-4601-1.

GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1.

GOTTLIEB, Benjamin H., E. Kevin KELLOWAY a Elizabeth J. BARHAM. *Flexible work arrangements: managing the work-family boundary*. New York: Wiley, c1998. ISBN 978-0-471-96228-1.

GRÖPEL, P. a DOVIČOVIČOVÁ, K. *Pracovná flexibilita jako nástroj zvyšovania rovnováhy životných oblastí: Je flexibilita vhodná naozaj pre každého?* Československá Psychologie. 2012, ISSN 0009-062X.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese.* Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.

KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x.

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3.
KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-059-9.

KERN, Hans. *Přehled psychologie*. Vyd. 3. Přeložil Magdalena VALÁŠKOVÁ. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-121-2.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.

KUČERA, Milan, *Rodina a její postavení v neklidném 20. století*, In: Žena a muž v rodině a na trhu práce, sborník příspěvků z XXXIX. konference ČDS, Praha, 27.5.2009, ISSN 0011-8265

MAREŠ, Petr a Tomáš POTOČNÝ, ed. *Modernizace a česká rodina: Modernization and the Czech family* : sborník prezentací na sympoziu pořádaném ve dnech 15.-17. října 2003 Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Brno: Barrister & Principal, 2003. Sociální studia. ISBN 80-86598-61-6.

MAŘÍKOVÁ, Hana a Marie ČERMÁKOVÁ, ed. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-93-1.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upr. vyd. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

PLASOVÁ, Blanka. *Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.* In Winkler, J.; Klimplová, L. (eds.): Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 29-51,MOPO. ISBN 978-80-210-5352-6.

PLASOVÁ, Blanka. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi.* In Rodiny, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice/Brno: František Šalé - Albert, 2008. s. 207-244,ISBN 978-80-7326-140-5.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost.* Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

SEIWERT, Lothar J. a Brian TRACY. Jak sladit práci a osobní život: a udržet si tělesnou i duševní pohodu. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4021-8.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice. In Modernizace a česká rodina.* Brno: Barrister and Principal, 2003. s. 37-60, 24 s. ISBN 8086598-61-6.

STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-35535.

TUČEK, Milan. *Česká rodina v transformaci*: stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1998. Working papers, 98:3. ISBN 80-85950-45-6.

Elektronické zdroje

ADAM, *Novozélandská firma zavedla čtyřdenní pracovní týden*. Její zaměstnanci jsou šťastnější. REFRESHER.cz [online]. © 2011 [cit. 12.11.2018]. Dostupné z: https://refresher.cz/58737-Novozelandska-firma-zavedla-ctyrdenni-pracovni-tyden-Jeji-zamestnanci-jsou-stastnejsi

BIRD JIM, *Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls;* © 2006, Dostupné z: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ert.20114

BIRD JIM, WORK LIFE BALANCE, Defined: Learn The Meaning of Work Life Balance. [online]. © WorkLifeBalance 2003 [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/

BOČANOVÁ, KREJČÍČKOVÁ, *Základní aspekty home office – na co si dát pozor* EPRAVO.CZ [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html

CAVI, *Gender - Fenomén gender*. CAVI © 2012 [online]. Dostupné z: http://www.cavi.cz/gender.html

DLOUHÁ, *Práce na zkrácený úvazek:*Peníze.cz. [online]. © 2000 [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: https://www.penize.cz/pracovni-pomer/326586-prace-na-zkraceny-uvazek-co-je-dobre-vedet-na-co-dat-pozor

EBAY a kol. (2005) *Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature* (1980-2002). Journal of Vocational Behavior, Vol 66(1), 124-197. Dostupné z http://ebscohost.com/

FLEXIMETR - *Job sharing. Fleximetr* - Homepage [online]. © 2015 Fleximetr. [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: http://fleximetr.cz/job-sharing

GENDER STUDIES, *Mateřská, rodičovská a práce - Stlačený pracovní týden*. [online]. © 2011 [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec

GREENHAUS, BEUTELL, JSTOR: Access Check. JSTOR [online].© 2000 [cit. 11.05.2018]. *The Academy of Management Review*Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88 (13 pages) Dostupné z:http://www.jstor.org/stable/258214?seq=2#page_scan_tab_contents.

GÜRLICH, BYZMAG.cz - *business, startupy, lidé a projekty* [online]. © 2018 [cit. 28.11.2018] Dostupné z: https://www.byzmag.cz/je-flexibilni-pracovni-doba-idealnim-resenim-pro-vas-nebo-vase-zamestnance

JOUZA LADISLAV, *Bulletin advokacie, odborný právnický* [online]. © 2018 [cit. 28.11.2018]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/pomohou-zkracene-pracovni-uvazky

KADLECOVÁ, *Gender mainstreaming* : Fórum 50 %. Aktuality: Fórum 50 % [online]. [cit. 28.12.2018]Dostupné z: https://padesatprocent.cz/cz/dokumenty-odkazy/strategicke-dokumenty/gender-mainstreaming

MARTÍNKOVÁ, *Genderové role*: Psychologie pro každého [online]. © University of Applied Management Inc. 2018 [cit. 21.11.2018]. Dostupné z: https://psychologieprokazdeho.cz/genderove-role/

MPSV, Rodičovská péče a politika zaměstnanosti [online]. © 2009 [cit. 17.01.2019]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/files/clanky/6607/6_Spiridon_Paraskewopoulos_CZ.pdf

RANDLOVÁ, *Iurium* - Právní portál pro právní teorii i praxi, odborníky i veřejnost; © 2016 [cit. 17.01.2019]. Dostupné z: https://www.iurium.cz/2016/11/18/work-life-balance/#_ftn26

REDAKCE PATRIA, *Může být kratší pracovní týden opravdu pro všechny?* - Patria.cz. [online]. © 2018; Praha: Patria Online, a.s. [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: https://www.patria.cz/zpravodajstvi/3888164/muze-byt-kratsi-pracovni-tyden-opravdu-pro-vsechny.html

SOBOTKOVÁ, LEMROVÁ, S. *Rovnováha pracovní a rodinné oblasti v českých rodinách* - PDF. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. [online].© DocPlayer.cz [cit. 17.11.2018]. Dostupné z: http://docplayer.cz/17424907-Rovnovaha-pracovni-a-rodinne-oblasti-v-ceskych-rodinach.html

ŠIKLOVÁ, Gender. *Definice J. Šiklové*: Pojem gender zahrnuje. - PDF. [online]. © DocPlayer.cz [cit. 20.11.2018]. Dostupné z: https://docplayer.cz/19648520-Gender-definice-j-siklove-pojem-gender-zahrnuje-pochazi-z-rectiny-dnes-z-anglictiny-puvodne-rod-gramaticky.html

8 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto zcela anonymního dotazníku, týkajícího se harmonizace práce a rodiny. Cílem tohoto průzkumu je zjistit, jak se dnešním rodinám daří skloubit pracovní život s rodinným a naopak.

Dotazník je určen všem, kteří mají rodinu a aktuálně pečují o děti do 18 let věku a potýkají se s touto problematikou.

Zjištěná data budou použita pro mou diplomovou práci.

Dotazník obsahuje 22 otázek a jeho vyplnění Vám zabere zhruba 10 minut Vašeho času.

Za vyplnění a věnování Vašeho času tomuto dotazníku Vám předem děkuji.

Bc. Lucie Juráková

1. Váš věk?

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 a více let

2. Vaše pohlaví?

- muž
- žena

3. Nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské - bakalářský stupeň
- vysokoškolské - magisterský stupeň
- vysokoškolské – doktorát

4. Kdo byl, nebo aktuálně je na rodičovské dovolené?

- matka
- otec
- střídavě matka a otec

5. Proč byla na rodičovské dovolené právě matka, nebo proč byl na rodičovské dovolené právě otec?

- matka si přála být na rodičovské dovolené
- otec si přál být na rodičovské dovolené
- matka nechtěla být na rodičovské dovolené
- otec nechtěl být na rodičovské dovolené
- bylo finančně výhodnější, aby matka zůstala na rodičovské dovolené
- bylo finančně výhodnější, aby otec zůstal na rodičovské dovolené
- myslím si, že na rodičovskou dovolenou patří matka, ne otec
- okolí by na nás pohlíželo divně, kdyby na rodičovské dovolené zůstal otec
- myslím si, že otec by péči o domácnost a děti nezvládal tak dobře, jako matka
- vlastní odpověď

6. Jakou délku čerpání rodičovského příspěvku jste si zvolili?

- do 1 roku
- do 2 let
- do 3 let
- do 4 let
- rodičovský příspěvek jsem vyčerpal/a, ale zůstávám i nadále

7. Aktuální počet dětí v rodině?

- 1
- 2
- 3
- 4 a více dětí

8. Jaký je aktuální věk vašich dětí?

- do 3 let
- 3 – 6 let
- 6 – 10 let
- 10 - 15 let
- 15 – 18 let

9. Plánujete další dítě?

- ano
- ne

10. Pokud jste odpověděli NE, neplánuji si pořídit další dítě, vyberte prosím důvody, které Vás k tomuto rozhodnutí vedou?

- mám tolik dětí, kolik jsem chtěl/a mít a vyhovuje mi to
- mám pocit, že na další dítě už mi nezbývá dostatek času, který bych mu chtěl/a věnovat
- nemáme dostatek financí, abychom uživili další dítě
- cítím se stará/starý na další dítě
- partner/partnerka už další dítě nechce
- bojím se, že to ohrozí mou kariéru, nebo že přijdu o práci
- zdravotní stav můj, nebo partnera/partnerky nám již nedovoluje pořízení dalšího dítěte
- nemáme vhodné bydlení, anebo finance na pořízení vyhovujícího bydlení pro početnější rodinu
- vlastní odpověď

11. Kolik hodin v průměru denně věnujete domácím pracím, jako je uklízení, vaření, žehlení, apod.?

- 1 hodinu
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- 5 a více hodin

12. Kolik hodin v průměru denně máte volného času pouze a jen sami pro sebe?

- maximálně 1 hodinu
- maximálně 2 hodiny
- maximálně 3 hodiny
- maximálně 4 hodiny
- maximálně 5 hodiny
- maximálně 6 hodiny
- 7 a více hodin

13. Jakým způsobem zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?

- zvládám obojí, bez větších komplikací
- zvládám dobře pracovní povinnosti, ale na úkor rodiny
- zvládám dobře rodinné povinnosti, ale na úkor práce
- oboje zvládám tak na 50%
- mám pocit, že je to nad moje síly, nezvládám obě sféry dohromady

14. Prožíváte aktuálně, nebo jste někdy v minulosti prožili pracovně-rodinný konflikt (Myšleno, nesoulad mezi prací a rodinou.)?

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

15. Jaké jsou hlavní důvody, které u Vás vedly k neharmonizaci pracovního a rodinného života?

- častá nemocnost dětí (dítěte) a následný tlak ze strany zaměstnavatele
- nebylo možné umístit dítě do vhodného zařízení péče o dítě (jesle, školka)
- nebylo pro nás myslitelné najmutí placené osoby pro výpomoc s péčí o děti nebo jiné členy rodiny
- omezená podpora prarodičů v péči o dítě
- nedostupnost vhodného zařízení péče o staré rodiče nebo další členy rodiny
- nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s domácími pracemi
- neochota partnera/ky vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe
- neochota partnera/ky podílet se na péči o domácnost
- neochota partnera/ky podílet se přiměřeně na výchově a péči o děti a další členy rodiny
- charakter práce partnera/ky, který mu/ji dovoloval pouze časově limitovaný nebo nepravidelný pobyt v místě bydliště
- fakt, že jsem žil/a bez partnera/ky (svobodná matka, matka po rozvodu, odluka partnerů, apod.)
- rodinné konflikty
- pracovní konflikty
- můj zdravotní stav
- vysoké nároky v mém zaměstnání
- nedostatek volného času
- vlastní odpověď

16. Proč podle Vás právě ženy častěji prožívají pracovně-rodinný konflikt, než muži?

- muži se zapojují do domácích prací daleko méně, než ženy
- muži pomáhají méně s výchovou a vzděláváním dětí, většina těchto činností je na ženách
- nerovné postavení žen a mužů v dnešní společnosti
- rozdílné priority žen a mužů
- nedostatečné harmonizační opatření ze strany zaměstnavatele
- nedostatečné harmonizační opatření ze strany státu
- vlastní odpověď

17. Který z flexibilních pracovních úvazků využíváte, nebo jste využívali vzhledem k harmonizaci pracovního a rodinného života?

- pružná pracovní doba
- práce z domova
- zkrácení pracovního úvazku
- sdílené pracovní místo
- stlačený pracovní týden
- nevyužívám žádný z uvedených, pracuji na plný úvazek
- vlastní odpověď

18. Které benefity byste uvítali od vašeho zaměstnavatele a které by pomohly právě vám s harmonizací rodinného a pracovního života?

- firemní školka
- týden dovolené navíc (tj. 5 týdnů celkem)
- 3 dny volna navíc na zařizování osobních záležitostí, nebo pro případ mé nemoci, nebo mých dětí
- práci z domu
- pružnou pracovní dobu, či jinou úpravu pracovní doby
- příspěvek na dětské tábory
- příspěvek na koníčky pro děti
- příspěvek na dopravu
- příspěvek na obědy

19. Jakým způsobem sami přispíváte k vyšší harmonizaci rodinného a pracovního života?

- partner/ka se zásadním způsobem podílí na péči o děti a další členy rodiny
- partner/ka je ochoten/ochotna rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
- partner/ka je ochoten/ochotna převzít celou zodpovědnost za chod domácnosti na sebe
- zásadním způsobem zapojuji prarodiče na hlídání dětí a péči o další členy rodiny
- využívám chůvu, která se zásadním způsobem podílí na péči o děti
- mám k dispozici službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti
- zásadním způsobem využívám veřejné zařízení, jako jsou jesle, mateřská školka, družina, apod., pro hlídání dětí

20. Pomáhají Vám prarodiče s péčí o vaše děti (jejich vnoučata)?

- nepomáhají, protože bydlí daleko
- pomáhají nám, jak to jen jde
- pomáhají nám, jak to jen jde
- nepomáhají, protože jim to jejich zdravotní stav neumožňuje
- nepomáhají, nemají o to zájem
- nepomáhají, nemáme o to zájem
- prarodiče již zemřeli
- nepomáhají, spíše vyžadují pomoc a péči o ně samotné z naší strany
- vlastní odpověď

21. Domníváte se, že stát dostatečně podporuje rodiny s malými dětmi?

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

22. Jste celkově spokojení s tím, jak se Vám osobně daří skloubit rodinu a práci?

- úplně spokojen/a
- spokojen/a
- nespokojen/a
- velmi nespokojen/a

Zdroj: **Juráková, L.** – *Pracovně - rodinný konflikt (výsledky průzkumu)*, 2019. Dostupné online na https://pracovne-rodinny-konflik.vyplnto.cz.