

**Univerzita Palackého v Olomouci**

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie



**Osobní a rodinný život a profesní kariéra**

**Personal and family life and professional career**

Bakalářská diplomová práce

**Lucie Mahútová**

Vedoucí bakalářské diplomové práce: PhDr. Veronika Gigalová

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 18. března 2014

---

Lucie Mahútová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce PhDr. Veronice Gígalové za rady a vedení bakalářské práce. Dále všem respondentům, kteří se podíleli na výzkumu, a také přáteli za věcné i formální připomínky.

## OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>1. TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>7</b>
1.1. GENDER.....	7
1.2. KARIÉRA .....	9
1.2.1. Kritéria kariéry.....	9
1.2.2. Vnitřní a vnější kariéra .....	11
1.2.3. Tradiční pojetí kariéry .....	12
1.2.4. Současné pojetí kariéry.....	12
1.2.5. Kariéra vs. rodina v pojetí muže a ženy.....	13
1.3. RODINNÝ ŽIVOT .....	14
1.3.1. Tradiční vs. současná podoba rodiny.....	15
1.3.2. Proměna kultu ženy .....	17
1.3.3. Domácnost zaměstnané ženy .....	18
1.4. PROFESNÍ ŽIVOT .....	19
1.4.1. Změny na trhu práce .....	19
1.4.2. Harmonizace rodinného a pracovního života.....	20
1.4.3. Flexibilní formy práce .....	20
1.5. DVOUKARIÉROVÉ MANŽELSTVÍ .....	22
1.5.1. Problémy dvoukariérového manželství.....	22
1.6. SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI .....	24
<b>2. PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>26</b>
2.1. ÚVOD DO VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU .....	26
2.2. FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU.....	26
2.3. CÍLE PRŮZKUMU .....	28
2.4. VÝZKUMNÁ STRATEGIE .....	28
2.5. ZKOUMANÝ VZOREK A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU.....	29
2.6. APLIKOVANÁ METODA A TECHNIKA SBĚRU INFORMACÍ.....	30
2.7. VÝSTUPY Z DOTAZNÍKŮ A JEJICH INTERPRETACE .....	30
2.8. SHRNUÍ INTERPRETACÍ.....	41
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>44</b>
<b>ANOTACE .....</b>	<b>46</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>47</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY: .....</b>	<b>48</b>

## Úvod

Dnešní moderní, hektická doba, je stále častěji charakterizována honbou za co nejrychlejším úspěchem, budováním kariéry. Klade velké nároky jak na vzdělání, tak především na odpracovaný čas. Školy každoročně chrlí obrovské množství nových absolventů, vstupujících na profesní dráhu s vizemi velkého kariérního úspěchu a konkurence na trhu práce tak stále roste a nedovolí na chvíli vypadnout z pracovního kola, aniž bychom nepřišli o zajímavou pracovní příležitost.

Člověk je ve svém životě konfrontován se spoustou důležitých rozhodnutí, které mu jeho kariérní dráhu značně komplikují. Jedním z nich často bývá založení rodiny. Otázku, zda je možné vytvořit šťastnou rodinu a zároveň úspěšně budovat svou kariéru, si pokládá mnoho z nás. Rozhodování se v tomto směru odráží od žebříčku hodnot a priorit jedince, které si v průběhu svého života vytvořil. Na jejich základě může být pro někoho smyslem jeho života práce, pro jiné naopak rodina s dětmi. Pro většinu však není otázkou, zda mít jedno nebo druhé, tedy, zda se plně věnovat kariéře a nebo založit rodinu, ale jak tyto dvě oblasti optimálně propojit.

Profesní a rodinný život představuje pro většinu z nás dvě nejvýznamnější sféry v našich životech a tyto dvě oblasti se vzájemně prolínají i ovlivňují, ale jejich harmonizace bývá často velmi obtížná. Právě proto, se otázka sladování rodinného a pracovního života dostává do popředí zájmů a stává se čím dál častěji diskutovaným tématem, neboť situace úspěšného zapojení se na trhu práce se nepříliš často slučuje s plnohodnotným rodinným životem.

Právě kvůli aktuálnosti tohoto tématu a také proto, že ho sama budu v budoucnu řešit, jsem si ho vybrala pro svou bakalářskou práci.

Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část obsahuje šest kapitol včetně celkového shrnutí. Druhá část je věnována empirickému šetření.

V teoretické části se krátce věnuji problematice genderu, který hraje ve společnosti významnou úlohu, a na který budu v průběhu celé práce neustále narážet. Dále se zabývám kariérou, rodinným a profesním životem a na závěr seznamuji s problematikou dvoukariérových manželství.

Ve druhé části práce zpracovávám kvalitativní šetření, ve kterém se zabývám právě dvoukariérovými rodinami. Zde popisuji fáze průzkumu a interpretuji získané informace. Na konci shrnuji práci jako celek a stanovuji závěry z provedené sondáže.

Cílem je prostřednictvím sondy zjistit pohled partnerů na harmonizaci rodinného a profesního života, jak tuto koordinaci sami zvládají a prožívají.

# 1. TEORETICKÁ ČÁST

## 1.1. GENDER

V úvodu své práce bych ve stručnosti shrnula problematiku genderu, na kterou v této práci velmi často narazíme jak v oblasti rodinného, tak profesního života člověka, neboť právě od něj se odvíjí chování současné společnosti a vystupování muže a ženy v ní.

Pojem gender je spojován s druhou vlnou feminismu. Jde o tzv. objev rodu, tedy skutečnost, že rodové rozdíly nejsou určeny pohlavím, ale jedná se o sociální konstrukt. K rozdílu v chování (gender) vede specifická socializace k mužským a ženským rolím. Jde tedy o naučenou komponentu, která má na vytváření genderové identity člověka daleko větší podíl a je silnější, než přirozená, genetická komponenta (pohlaví) (Šmausová 2011, str. 179 - 180).

Lidé se definují mnoha způsoby a jedním z nich je právě označení se za muže či ženu, čímž je nejen přesažen anatomický popis jejich těla, ale toto označení vyvolává i představu určitého souboru vlastností a vzorců chování, které se k nim vztahují. Lidské pohlaví, jako biologická danost, zde slouží pouze jako základ, na kterém lidé konstruují tuto společenskou kategorii zvanou gender. Předpoklady, které se k genderu vztahují, lidé přijímají za obecně platné a správné a zakládají na nich svůj rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví.

V jednání s druhými lidmi se pak velmi často opíráme o tzv. genderové stereotypy. Ty jsou, jak uvádí Renzetti a Curran, zjednodušujícími popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“ a tyto charakteristiky sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví. Toto rozlišování se odehrává jak ve vzájemné komunikaci, tak na strukturální úrovni společnosti, ve které žijeme. Každá společnost předepisuje svým členům určité vlastnosti, způsoby a vzorce

chování v závislosti na jejich pohlaví a tyto předpisy jsou zakotveny ve společenských institucích, jako jsou hospodářství, politický a vzdělávací systém, náboženství, rodinné uspořádání a jiné (Renzetti, Curran 2003, str. 20 – 21).

Podle profesorky Šmausové je dělení lidstva na muže a ženy pouze jakýmsi zjednodušením, neboť ontický rod neexistuje a neexistuje ani homogenní mužská nebo ženská identita. Ačkoli představy o mužství a ženství v posledních dvaceti letech prošly významnými změnami, tato tvrdošijná představa, že muži mají hrát jen mužskou a ženy pouze ženskou roli, však v konstrukt genderové identity přežívá.

Ve skutečnosti však všichni hrají své role v závislosti na sociálním kontextu. Společenské instituce vyžadují od svých členů, aby hráli tu roli, která odpovídá jejich genderové sebedefinici a tato rollová hra je vždy závislá na kontextu. Členové společnosti jsou tedy schopni hrát a také hrají tu roli, která je od nich aktuálním společenským kontextem, ať už na pracovním trhu, v rodině či ve veřejném světě, vyžadována. To však vyžaduje, že se příslušníci obou pohlaví během socializace učí hrát i protikladnou roli, neboť bez toho by komunikace mezi oběma gendery nebyla možná (Šmausová 2011, str. 179 – 187).

Gender tedy hraje ve společnosti důležitou roli, neboť na jeho základě působí společnost na muže a ženy rozdílně. Nejedná se o rozdíl mezi mužem a ženou, vycházející z biologických vlastností, ale jde o kulturní konstrukt, který je nám prakticky připsán již v okamžiku zjištění pohlaví a následně upevňován v průběhu celé socializace, kde jsou předávány vzorce chování, jednání a vystupování, náležící připsanému genderu. Na základě této socializace si vytváříme představy o tom, jak má správný muž a žena vypadat a co je od této osoby očekáváno. Ačkoli společnost zaznamenává posuny spojené s uvolněním genderových stereotypů, stále je na osoby vymykající se těmto předpokladům nahlíženo spíše negativně. To je dobře vidět



i v oblasti rodinného a kariérního života, kde genderové stereotypy stále tvoří neviditelnou bariéru.

## **1.2. KARIÉRA**

Kariéra je velmi široký a poměrně těžce uchopitelný pojem, pod kterým si každý člověk může představit a představí něco úplně jiného. Pro někoho znamená vysoké postavení, mnoho času tráveného prací a tomu samozřejmě odpovídající platové ohodnocení. Méně ambiciózní lidé však za kariéru pokládají jakékoli pracovní postavení či povýšení, bez ohledu na významnost funkce, kterou vykonávají.

V rámci své práce definují kariéru dle Františka Bělohlávka, který ji vyjadřuje jako „dráhu člověka životem, zejména pak profesionální, na které získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohlávek 1994, str. 11). Nejedná se tedy pouze o často uváděné stoupání výš na pomyslném žebříčku pracovních pozic, ale lze ji chápat jako jev mnohem bohatší a složitější, neboť zahrnuje získávání zkušeností, nabývání nových dovedností, růst osobnosti i hledání sebe sama a svého postavení v organizaci, přičemž postavení v hierarchii hodností nemusí být vůbec důležité. Z tohoto můžeme usuzovat, že kariéra se odehrává v určitém časovém úseku. Začíná ve chvíli přestupu člověka ze školy do práce a provází ho celým profesním životem. Na základě množství získaných zkušeností, kompetencí či zodpovědnosti pak můžeme tuto dráhu hodnotit (Bělohlávek 1994, str. 8).

### **1.2.1. Kritéria kariéry**

Kritérií, ze kterých se při hodnocení kariéry vychází, je více a mají různou hodnotu důležitosti v závislosti na subjektivním pohledu jedince. V této práci budu opět vycházet z tvrzení Bělohlávka (1994, str. 9 – 19) , který za tradiční kritérium považuje právě pozici (ředitel, vedoucí oddělení, osobní

asistentka, atd.), která je spojena s řadou dalších kritérií, jako je mzda či materiální výhody. V některých organizacích bývá také vyjádřena jako hodnota. Už u tohoto kritéria se v rámci partnerství můžeme setkat s řadou problémů, a to nejčastěji v případě, kdy má žena vyšší a lépe ohodnocené postavení v práci než partner či manžel.

Stejně tak tomu může být i u dalšího kritéria, kterým je moc. Ta je dána pozicí v organizaci a úzce s ní souvisí rozsah spravovaného majetku a také rozhodovací pravomoc. Vedoucí pozice bývá spojena s řízením lidí, proto se domnívám, že další problémy mohou vznikat v případech, kdy jeden z partnerů bude autoritativním přístupem, na který je zvyklý v zaměstnání, jednat i v domácnosti. Pokud budou zastávat vedoucí funkci oba dva, může docházet ke konfliktům ještě častěji, protože budou mít tendenci si navzájem rozkazovat a řídit se, ale ani jeden z nich nebude na roli podřízeného zvyklý.

Muž byl vždy v partnerství i v zaměstnání považován za logického, racionálního, nezávislého, soutěživého a vedoucího člověka, který rozhoduje, kdežto žena byla intuitivní, emocionální, submisivní a pečovatelská spolupracující, loajální podporovatelka, která spíše následuje (Bělohlávek 1994, str. 96).

Dalším velmi často používaným kritériem je již dříve zmiňované finanční ohodnocení. To umožňuje jednoduše porovnávat jedince mezi sebou či srovnávat dřívější, současné, popř. budoucí povolání. Myslím si, že v osobním životě může být vyšší příjem partnerky příčinou neshod a problémů, neboť někteří muži se i na počátku 3. tisíciletí ještě stále považují za „živitele“ rodiny a situaci, kdy je jeho postavení a plat nižší, nemusí dobře snášet. Soudím, že za to mohou právě společenské stereotypy, které v naší společnosti hrají důležitou roli.

Podřadná kritéria, která Bělohlávek také zmiňuje, jsou symbolické předměty jako např. služební auta nebo samostatná kancelář a její vybavení.

Méně viditelnou, avšak pro někoho velmi důležitou hodnotu, mají zkušenosti a znalosti. Těch nabývají lidé výkonem různých prací na různých

pracovištích či studiem, a díky nim se zvyšuje hodnota jednotlivců na trhu práce.

V neposlední řadě je to i tvůrčí a duševně náročná činnost (Bělohlávek 1994, str. 10 – 11). Člověk se v práci potřebuje realizovat, mít pocit důležitosti a uplatnění, možnost kreativně rozvíjet a uplatňovat nabitě zkušenosti. Spokojenost v tomto pracovním ohledu se tak může velmi výrazně odrazit právě ve spokojenosti v rodinném a osobním životě.

### **1.2.2. Vnitřní a vnější kariéra**

Podle Bělohlávka můžeme u kariéry sledovat jak její vnější (objektivní) stránku, tak naopak stránku vnitřní (subjektivní). Přestože je práce zaměřena na subjektivní pohled a vnímání kariéry jedincem, uvádím zde pro ucelený přehled i stránku objektivní.

Vnitřní (subjektivní) stránka kariéry je zaměřena více psychologicky a soustředí se především na to, jaké si člověk klade cíle, jak se mu daří je plnit a jak se vyrovnává s překážkami, na které při budování své kariéry naráží. Všímá si tedy událostí z pohledu jedince, nikoli organizace. Kariéra je v tomto případě subjektivní záležitostí, která postihuje postoj pracovníka, jeho zkušenosti a osobní růst a je proto významnější právě z pohledu konkrétního jedince.

Pokud je na kariéru nahlíženo objektivně, bývá zkoumána z pohledu zaměstnavatele, a to v materiálech personálního oddělení a životopisech. Jedná se o výčet absolvovaných škol a kurzů, zaměstnání a jeho změn. Jsou to tedy dosažené úspěchy jedince, které je možno objektivně sledovat a posoudit. Z tohoto důvodu se jedná o pohled sociologický, který je důležitý především pro zaměstnavatele, neboť umožňuje zaměstnance ze strany organizace hodnotit na základě objektivních kritérií (Bělohlávek 1994, str. 11 – 12).

### **1.2.3. Tradiční pojetí kariéry**

Podle Malinové je tradiční pojetí kariéry spojováno s obdobím industrialismu, jehož začátek je spjat se zaváděním strojů do výroby. Jeho hlavní význam spočívá v dobývání surovin a rozvoji těžkého průmyslu. Dochází k ekonomickým, technologickým, politickým i sociálním změnám, které ovlivňují podnik, jeho velikost, organizační strukturu, předmět činnosti i pracovní pozice a styly řízení. Dochází k segmentaci pracovních aktivit a úzkému vymezení pracovní náplně. Zaměstnanci nemají rozhodovací pravomoc a jejich kariéra probíhá strukturovaně. Nedochozí ke změnám v pracovních aktivitách ani v požadavcích ze strany zaměstnavatele. Pro tradiční pojetí kariéry je typický mechanický typ organizace, relativně stabilní socioekonomické prostředí a autokratické styly řízení. Kariéru svých zaměstnanců řídí a plánují organizace na principu seniority, což jim zajistí především to, že zaměstnanci nemají tendenci organizace měnit (Malinová 2011, str. 10).

V dnešní době je dokonce mnoha zaměstnavateli vyžadováno, aby člověk za svůj profesní život vystřídal několik zaměstnání a získal tak potřebné množství zkušeností a především zjistil, jaké pracovní postavení je pro něho nejvhodnější. Zda je spíše vůdčí typ a dokáže řídit a organizovat své podřízené nebo se naopak raději vést nechává. Zda bude radši pracovat v týmu a podílet se na práci společně s dalšími jeho členy nebo má rád svou práci pod kontrolou a raději pracuje samostatně. To vše lze zjistit až při samotném výkonu povolání. V případě, kdy jedinec dlouhodoběji vykonává monotónní práci a jeho kariéru za něho plánuje organizace, ztrácí motivaci k práci, která ho ovlivňuje nejen po psychické stránce, tzn., že ho práce přestává bavit, ale má velký vliv i na jeho pracovní nasazení a výkonnost, což se odráží i na jeho pracovních výsledcích.

### **1.2.4. Současné pojetí kariéry**

Malinová ve svých skriptech uvádí, že přístup ke kariéře se

ve vyspělých zemích mění od 80. let 20. století s přechodem k postindustriální společnosti. Významný rozvoj zde zaznamenávají zejména služby na úkor tradičnímu průmyslovému odvětví. Opět dochází k ekonomickým, technologickým, politickým a sociálním změnám, kterým se musí opět přizpůsobit i samotné organizace. Rozvíjí se informační a komunikační technologie, což urychluje a usnadňuje globalizaci světa, ekonomik, trhů, konkurence aj. Dochází k rozšiřování pracovní náplně, delegování pravomocí, k týmovým pracím, různorodosti úkolů, jejich komplexnosti a autonomii. Mechanistický styl řízení byl nahrazen stylem participativním, který umožňuje potřebnou flexibilitu. Současné koncepce kariéry jsou charakteristické svým nestrukturovaným průběhem a změnami pracovní náplně, pozic i organizací. Dále se vyznačuje individuálním plánováním a řízením kariéry, zaměřením na jedince a na subjektivní kritéria pro hodnocení rozvoje a úspěšnosti kariéry, sleduje rozvoj kompetencí a potřebu celoživotní vzdělávání (Malinová 2011, str. 11).

Podle mého názoru se nemění jen samotná organizace, ale i její zaměstnanci. Toto pojetí jim umožňuje být více kreativní, podílet se na samotném řízení organizace, rozvíjet se a seberealizovat. Lidé jsou více motivováni, protože mají kariéru ve svých vlastních rukách a mohou osobní pracovní život řídit tak, jak chtějí oni sami.

### **1.2.5. Kariéra vs. rodina v pojetí muže a ženy**

Pohled na kariéru se v pojetí mužů a žen různí. Náhled žen je složitější, neboť stojí před nesnadným úkolem spojit profesionální a mateřsko–rodinný život. Podle Bělohlávka Gallosová uvádí, že se žena, která se rozhodne pro kariéru, obvykle začne v určitém věku cítit stresovaná. Ta, která naopak přijme tradiční roli zaměřenou především na péči o děti a rodinu, dostává pocit marnosti a zbytečnosti až v době, když děti odrostou (Gallos 1989 cit. dle: Bělohlávek 1994, str. 95 – 96).

Maříková ve své studii Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce tvrdí, že úspěch mužů v práci, resp. rozvoj jejich kariéry implicitně předpokládá značnou pomoc a podporu manželky či partnerky, což v opačném případě neplatí. Mužův úspěch stojí na předpokladu, že manželka či partnerka nemá výrazné pracovní ambice a je spolutvůrcem mužovy kariéry a domácnost nevyžaduje, kromě finančního přínosu, jeho další participaci. U kariéristek žen, manžel či partner jen málokdy zastává roli rovnocenného partnera, který přebírá odpovídající díl práce a povinností, ale vykonává roli pouhého „pomocníka“ (Maříková 2005, str. 67).

Podle Možného dávají obě pohlaví v případě nutné volby, přednost tradičnímu řešení, kdy se žena spíše věnuje domácnosti a potomkům a budování kariéry nechává na partnerovy. Je tomu tak z důvodu nikoli biologického, ale kulturního, neboť obě pohlaví jsou pod silným sociálním tlakem, nejen svého širokého okolí, ale ovlivňují se i vzájemně. Nevědomky pro sebe vytvářejí situaci konfliktu rolí. Muži na jedné straně předpokládají, že jejich ženy udělají nezávislou profesionální kariéru a plně jim to přejí; zároveň však očekávají, že se jako matky budou chovat stejně, jako se chovaly jejich matky v tradičních rodinách. Ženy zas předpokládají, že jejich partneři s nimi budou sdílet péči o domácnost a dítě, zároveň však očekávají, že vyniknou v profesi víc než jejich kolegové a zejména víc než ony samy (Možný 1983, str. 123).

### **1.3. RODINNÝ ŽIVOT**

„Rodina je buňka společnosti, je to specifická organizace osobních manželských a příbuzenských vztahů lidí, kteří většinou spolu bydlí a hospodaří, jsou spojeni pokrevními, ekonomickými, sociálními, morálními a citovými pouty“ (Bauerová, Bartáková, 1987, str. 13).

Podle Matouška jednou z jejích nejdůležitějších funkcí je udržení

lidstva, tedy její biologická podstata. Rodina však tvoří i základní článek každé lidské společnosti, neboť reprodukuje člověka nejen jako živočicha, ale zprostředkuje mu vrůstání do jeho kultury a společnosti, předurčuje jeho osobní vývoj, vztahy k druhým lidem, je představitelem určitých hodnot a postojů a poskytuje určitý typ opory. Tato socializační funkce rodiny je pak pro člověka to nejpodstatnější, co mu předává a bez čeho se v dospělosti neobejde.

Rodina je nepostradatelnou institucí i pro dospělého člověka, o kterou opírá své hodnoty. Dává mu pocit bezpečného zázemí a smysluplnosti své existence. Vytváří domov a její stabilita je důležitou podmínkou pro vychování dítěte, budování intimních pout mezi partnery a psychickou pohodu každého jedince (Matoušek 2003, str. 9 – 11).

### **1.3.1. Tradiční vs. současná podoba rodiny**

Sociologií rodiny se zabývá např. Ivo Možný, podle něhož prošla i instituce rodiny řadou změn, které se nejviditelněji projeví v druhé polovině 20. století. Tyto změny se týkají její velikosti i složení, sociálních funkcí, způsobů života, ale i postavení jejích členů.

Možný tvrdí, že velký vliv na tuto změnu měla zejména sekularizace společnosti. V křesťanském kulturním okruhu měla rodina monopol na sex, který však postupně od konce 70. let slábl a nárůstem počtu nemanželských dětí v podstatě zanikl. Tradiční rodina také přispívala ke stabilitě společnosti tím, že výběr partnera zajišťovali rodiče, kteří vybírali partnery vhodné především po stránce zajištění. Křesťanství také koncipovalo manželství jako instituci, která je nezrušitelná a jednou založenou rodinu považovalo za doživotní. Postupným pojetím manželství jako občanské smlouvy, kterou je možno kdykoli vypovědět, transcendentní garance svazku slábne a mizí. Na její místo nastupuje láska, založená na sexuální přitažlivosti a růst rozvodů a opakovaných manželství začal stoupat.

Mění se i v jejích sociálních funkcích. Tam, kde byla rodina při výchově dětí kdysi nezastupitelná, nastoupili specialisté a formální organizace. Škola přebírá funkci vzdělávání, média socializaci k respektovaným hodnotám a správnému životnímu stylu. Péči o zdraví pak převzali lékaři a sociální zařízení a rodině tak zůstal konsum, zábava a citové bezpečí.

Smyslem tradiční rodiny bylo zejména plození a výchova dětí. S příchodem antikoncepce se však počet dětí v rodinách výrazně redukuje a dnes jsou typické rodiny s jedním, ale v mnohých případech i s žádným dítětem (Možný 2002, str. 19 – 21).

Toto je výčet nejvýraznějších změn, které rodina v průběhu několika desítek let zaznamenala. Jak ve své knize píše Zygmunt Bauman, dnes už se nepředpokládá, že rodiny přežijí své příslušníky a jenom málo kdo může říct, že rodina, kterou právě založil, bude žít déle než on. „Sňatek není pevný tmel, který spojuje dlouhý řetěz příbuzenství, stává se úderem, který tyto řetězy rozsekává“ (Bauman 2004, str. 285).

Můžeme tedy říci, že ačkoli má rodina stále neocenitelnou hodnotu, je velmi ovlivňována změnou postojů dnešních mladých lidí a její zakládání je posouváno do stále vyššího věku. Právě změny v postojích mladé generace a normách společnosti jsou důvodem celkového poklesu sňatků a oddalování početí prvního dítěte. Dalším důvodem jsou také stále větší možnosti v oblasti vzdělávání. Zvyšuje se počet absolventů vysokých škol, díky čemuž se odkládá jejich nástup do zaměstnání a začátek budování vhodného zázemí pro rodinný život.

Je tomu tak i podle některých autorů, např. Syrovátka a Hora považují úroveň vzdělání za jeden z klíčových faktorů vedoucích k pozdnímu narození prvního dítěte a k celkově menšímu počtu dětí či většímu podílu bezdětnosti u žen v ČR. Největší rozdíl je v tomto ohledu právě mezi středoškoláky a vysokoškoláky (Syravátka, Hora 2008, str. 251).



### 1.3.2. Proměna kultu ženy

Podle Bauerové a Bartákové měl velký význam pro vývoj rodiny, její funkce a postavení členů zejména vývojový stupeň práce. V prvobytné společnosti, kdy reprodukce rodu byla prakticky jedinou funkcí lidského života, byla nositelem společensky prvořadě činnosti žena. Mateřství bylo posvátnou institucí a neslo mimořádnou vážnost. Organizace tohoto soužití byla charakterizována relativní rovností všech a společným vlastnictvím (Bauerová, Bartáková 1987, str. 17).

Spolu se soukromým vlastnictvím výrobních prostředků, rozvojem řemesel, obchodu atd. se do popředí ve společnosti i rodině dostává muž a vytvořil se z něj zdroj všeho práva, rozhodování, ale i odpovědnosti. Tento tradiční patriarchální model rodiny fungoval po celá staletí a byla mu podřízená celá rodina. Ženě nebyla v této otrokářské a feudální společnosti přiznávána ekonomická, sociální ani kulturní rovnost (Bauerová, Bartáková 1987, str. 62). Můžeme předpokládat, že právě od této doby přetrvávají stereotypy, které přisuzují ženě udržování tepla rodinného krbu, tedy starat se o chod domácnosti, vychovávat děti a plnit rozkazy muže jakožto živitele rodiny.

Možný tvrdí, že v tomto směru do podoby dnešní rodiny velmi zasáhly emancipační snahy. Právě feminismus se na počátku 70. let snažil o zlepšení postavení ženy ve společnosti a položil velký důraz na ekonomickou nezávislost žen, prakticky spjatou s jejich zaměstnáním a vlastním příjmem (Možný 2002, str. 150).

Domnívám se, že ačkoli se postavení žen velmi změnilo, neboť jsou díky placené práci finančně nezávislé, nemají však ani dnes na trhu práce stejné postavení jako muži. Jak uvádí Alena a Olga Vodákovi, ženská pracovní síla bývá vnímaná jako druhořadá v porovnání s mužskou, což se netýká pouze naší společnosti. Jejich práce bývá považována za méně kompetentní, stabilní a celkově za méně perspektivní, než práce mužů. Ženy se koncentrují na tzv. sekundárním trhu práce, který se vyznačuje horšími, méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižší prestiží povolání, menšími možnostmi

odborného i kariérového růstu a je ve valné většině spojen s péčí a starostí o druhé. Ženy bývají diskriminovány nejen na samotných pracovních pozicích, ale již u přijímání do zaměstnání, kdy na rozdíl od mužů bývají dotazovány na zcela soukromé záležitosti, týkající se jejich rodinného stavu či počtu dětí. Žena nemá výhodu ani v případě, že je ještě svobodná a bezdětná, neboť v tom případě se u ní automaticky předpokládá, že rodinu dříve nebo později založí a tím se pro zaměstnavatele stává ještě více neperspektivní. Nespolehlivost ženské pracovní síly bývá spojována s krátkodobou či dlouhodobější absencí z důvodu péče o druhé (zejména o dítě) a nemění to ani skutečnost, že ženy obvykle zůstávají podniku, ve kterém pracují věrně a jsou tak stabilnější pracovní sílou, než muži, kteří svá zaměstnání mění častěji. Zde můžeme pozorovat, že zaměstnavatelé jen těžko překonávají tradiční náhled na muže a ženy v pracovní sféře a trh práce v České republice stále funguje spíše podle stereotypních představ a názorů, než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu jedince (Vodáková, Vodáková 2003, str. 186 – 187).

### **1.3.3. Domácnost zaměstnané ženy**

Současná česká rodina je rodinou zaměstnané ženy, neboť její zaměstnání je pro fungující rodinu ekonomickou nutností. Tento typ domácností v naší společnosti bezpochyby převládá. Jen velmi málo rodin si může dovolit, aby se žena plně věnovala domácnosti a výchově dětí a nezajišťovala pravidelný rodinný příjem, který by zůstal pouze na muži. To znamená, že žena bývá v současné společnosti přetížena souběžnými požadavky práce a domácnosti. Muž je však v práci většinou více angažován, má větší odpovědnost, více podřízených, je za svou práci výrazně lépe placen a tím pádem bývá i spokojenější (Matoušek 2003, str. 41). Domnívám se, že právě toto jsou fakta, která se odráží v budování kariéry jedince, neboť jsou to právě muži, kterým dává naše společnost pro rozvoj své profesní dráhy lepší podmínky. Ačkoli se některé ženy v podnikání či politické sféře prosadily,

je jich stále jen nepatrná část a nadále zůstávají tyto posty především mužům.

## **1.4. PROFESNÍ ŽIVOT**

Stejně jako rodina a rodinný život prošel změnami i pracovní trh a náš profesní život. Tyto změny souvisí jak se současným pojetím kariéry, která umožňuje lidem se rozvíjet podle jejich představ a nabízí dnešnímu člověku velmi důležitou flexibilitu, tak i se změnami v legislativě. Podle Víznerové a Vohlídalové prošel trh práce od roku 1989 změnami, které způsobily, že se začaly objevovat nové způsoby organizace pracovní doby a nové formy zaměstnanosti a pracující muže a ženy začala ohrožovat nezaměstnanost (Víznerová, Vohlídalová 2007, str. 34).

### **1.4.1. Změny na trhu práce**

Večerník za hlavní charakteristické rysy trhu práce po roce 1989 uvádí především pokles zaměstnanosti, změnu sektorové a odvětvové struktury pracovních sil a nezaměstnanost. V důsledku transformace trhu práce se uvolnil lidský potenciál a dřívější připoutanost pracovníků k jednomu zaměstnavateli, čímž došlo k značné mobilitě, především v přesunu lidí do odvětví služeb a soukromého sektoru včetně podnikání. Technologický pokrok, ekonomický rozvoj i sociální proměny moderních společností jsou spjaty s nárůstem vzdělanostní úrovně obyvatelstva a kladou stále větší nároky na pracovní sílu, která musí být vzdělanější, ale ve své kvalifikaci mnohem flexibilnější, než dříve. Z důvodu zvyšujícího se významu vzdělání pro životní úspěch, ale i zlepšení kvality života, vyvolává u mladé generace zájem o střední a především vysoké školy. Lidé s vyšším vzděláním mají větší šanci získat práci. Vzdělání představuje kulturní kapitál, který otevírá dveře do vyšších sociálních vrstev, tomu odpovídající životní styl a úroveň a samozřejmě vytváří příznivější klima pro výchovu dětí, které tak získávají výhodnější startovací

pozici pro svou životní dráhu (Večerník 1998, str. 41).

### **1.4.2. Harmonizace rodinného a pracovního života**

Pokud za sladění práce a rodiny budeme považovat situaci, ve které jsou jedinci schopni udržet v rovnováze dočasné požadavky jak v oblasti placené práce, tak v oblasti rodinné odpovědnosti, může docházet v určitých obdobích životního cyklu k vypjatým situacím. Pro usnadnění harmonizace pracovních a rodinných povinností existuje určitý systém formálních opatření, jako je opatření rodinné politiky, politiky trhu práce, zaměstnavatelů, tak i neformálních opatření, kam patří např. výpomoc prarodičů. Vedle opatření státu a rozhodování samotných rodin hrají také významnou roli zaměstnavatelé. Ti mohou umožňovat nebo naopak blokovat rodičům malých dětí vytvářet vhodné podmínky týkající se participace na trhu práce a zvládání rodinných povinností. Pracující rodiče se musí vypořádat s otázkou, jak naplnit požadavky kladené na péči o děti stejně jako požadavky kladené v zaměstnání. Tyto požadavky lze zharmonizovat přerozdělením péče o děti mezi partnery, zapojením další osoby či instituce a nebo pomocí nových flexibilních forem organizace práce (Syravátka, Hora 2008, str. 209 – 210).

### **1.4.3. Flexibilní formy práce**

Základem propojení pracovního a soukromého života může tedy být již výše zmiňovaná časová flexibilita práce. Jednou z forem je pružnost pracovní doby, kde není jasně stanovený čas, který musí jedinec strávit na pracovišti. I pružná pracovní doba může mít dvě formy. Za prvé jde o pozitivní flexibilitu, která nastává v případě, kdy si člověk sám volí pracovní dobu, tzn. možnost hýbat s jejím začátkem a koncem. V druhém případě, kdy se zaměstnanec musí podřizovat svému zaměstnavateli, se jedná o tzv. negativní flexibilitu (Víznerová, Vohlídalová 2007, str. 40).

Další možností, kterou vychází zaměstnavatelé svým zaměstnancům vstříc, je podle Syravátka a Hory práce na částečný úvazek. Tato forma

je vhodná zejména pro ženy s malými dětmi, která jim umožňuje úspěšně sladit práci a rodinné povinnosti. Tento typ pracovního poměru však logicky znamená nižší finanční ohodnocení a záleží na finanční situaci rodiny, zda si jej mohou dovolit.

Čím dál častěji začíná být využívána také práce z domova, která je spojována především s rozvojem informačních technologií.

Mezi poměrně nové flexibilní formy organizace práce patří i tzv. sdílená práce, která spočívá v rozdělení jednoho pracovního místa mezi více pracovníků. V tomto případě však záleží zejména na zaměstnavateli, zda bude tento systém podporovat (Syravátka, Hora 2008, str. 226 – 234).

Všechny tyto nové flexibilní formy zaměstnání dávají možnost přizpůsobit svůj pracovní program chodu rodiny, případně sladit s pracovní dobou partnera a tím mezi partnery rozdělit péči o dítě a domácnost. Pracovní flexibilita umožňuje jedinci organizovat si i svůj vlastní čas a podle potřeby jej rozdělit mezi osobní i pracovní život.

Samozřejmě, že tyto flexibilní formy nemohou být využívány v každém zaměstnání. V některých profesích je nutné striktně dodržovat dobu určenou k práci. Čas, který práci věnujeme se také různí podle toho, jaké povolání jedinec vykonává a jakou pozici v organizaci zastává. Nejvíce časově náročná jsou místa vedoucích a řídicích pracovníků, podnikatelů a lidí samostatně výdělečně činných. Oproti tomu, nejméně času v práci tráví např. lidé na pozicích administrativních pracovníků či pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Některé funkce také vyžadují práci mimo pracovní dobu, tzv. práci v nesociálním čase, do kterého spadají noci, víkendy a svátky. Právě ty mívají zpravidla negativní dopad na harmonizaci rodinného, partnerského a pracovního života (Víznerová, Vohlídalová 2007, str. 36 – 38).

## **1.5. DVOUKARIÉROVÉ MANŽELSTVÍ**

Dvougariérové manželství jsou partnerství, v nichž se muž i žena úspěšně věnují výkonu povolání, pro které se předpokládá vysokoškolské vzdělání a u něhož je obvyklý kariérový postup, ovšem vyžaduje dlouholeté a nepřerušované soustředění se na profesionální výkon a zároveň úspěšně vychovávají alespoň jedno dítě (Možný 2002, str. 159). Maříková tuto definici, do které jsou zahrnuty všechny vysokoškolsky vzdělané páry, doplňuje ještě o ty dvojice, které podnikají, či mají ve svém hlavním zaměstnání podřízené a dosahují střední a vyšší pozice v hierarchii řízení (Maříková 1998, str. 88).

### **1.5.1. Problémy dvougariérového manželství**

Počet dvougariérových rodin stále narůstá. Začínají přibývat i místa s vysokou složitostí práce, se kterou je spojen i požadavek výrazné pracovní exponovanosti a odpovědnosti. Přestává být výjimkou, že oba manželé pracují na pozici vyžadující si více času, trvalé sebevzdělávání a vysokou pracovní exponovanost. Tato zvyšující se vzdělanost a rozšiřující se počet dvougariérových rodin sebou přináší samozřejmě řadu nezanedbatelných problémů. Např. manželství, je-li vůbec uzavíráno, se odkládá až do vyššího věku, kdy se šance na založení rodiny podstatně snižuje a tato manželství pak zůstávají často bezdětná. Pokud si potomka přesto pořídí, narodí se ve výrazně vyšším průměrném věku prvorodiček a snižuje tak pravděpodobnost narození dalšího dítěte. Zda je malým dětem věnováno více či méně mateřské a otcovské péče v rodinách s nižším nebo vyšším vzděláním, nelze jednoznačně říci, přesto však zjišťujeme, že čím vyšší vzdělání matky, tím méně využívá možnosti zůstat doma s dítětem po celou dobu, kterou jí zákon umožňuje (Možný 1983, str. 13 – 16).

Stále více žen považuje svou kvalifikaci za zdroj, který by nebylo moudré promarnit, a snaží se o to, aby mateřská dovolená nezpůsobila jejich

dekvalifikaci. Zůstávají tedy s dítětem doma, ale pouze po dobu nezbytně nutnou a poměrně brzy obnovují svůj zaměstnanecký poměr. Ženy, kterým však na jejich povolání a nepřerušené kariéře opravdu záleží, se ovšem stále častěji rozhodují pro bezdětnost (Možný 2002, v str. 166 – 167).

Podle Možného můžeme nejpalcivější problémy nacházet jak v manželství s nejmenším vzděláním, nejnižšími platy, nejnižší kvalifikací a nejjednodušší prací, tak i v rodinách s vysokým vzděláním a dobrým sociálním zajištěním. Právě v těchto rodinách, kde partneři zastávají vysoce kvalifikovaná a dobře platově ohodnocená místa, zůstávají problémy dlouho skryty a neuvědomovány i řadu let. V těchto navenek bezproblémových, harmonických rodinách se však problémy dlouho kumulují a občas dochází k náhlému rozpadu vztahu bez projevu předchozích signálů (Možný 1983, str. 13 – 14).

Ve dvoukariérovém manželství se oba partneři snaží věnovat svému profesnímu rozvoji, ale věnují i náležitou péči rodině a především dětem. Z ekonomického důvodu je u nás práce obou manželů dnes téměř samozřejmostí, aby udrželi životní úroveň rodiny. Výjimky se vyskytují jen v nejvyšších společenských vrstvách, kde však z potřeby seberealizace odchází do práce i druhý partner. Profesní vyžití dvojice však nebývá v rovnováze, neboť se objevuje mnoho odporujících si požadavků. Největší zátěží bývá management času, neboť děti potřebují dostatek péče a pozornosti. Zde se začínají vyskytovat první problémy s tím, jak zharmonizovat práci, aniž by to mělo vliv na chod domácnosti, jak si rozložit své aktivity a sladit je s prací partnera. Podle Bělohlávka nastávají spory o tom, který z partnerů má důležitější povinnosti, kdo může v práci trávit více času a kdo naopak zůstat s dětmi doma, jsou-li nemocné. Většinou jeden z manželů, obvykle to bývá právě žena, ustoupí kariéře z důvodu zachování blaha rodiny a kariérového růstu protějšku. Často to však sebou nese pocit zklamání a ztráty seberealizace (Bělohlávek 1994, str. 97). Zůstává otázkou, zda právě obětování kariéry jednoho z partnerů nebude zdrojem konfliktů v pozdější fázi vztahu, až děti

dospějí.

## **1.6. SHRNU TÍ TEORETICKÉ ČÁSTI**

Cílem této části bylo seznámení s teoretickými východisky. Na začátku práce jsem vymezila termín gender, jehož pojetí jsem zúžila pro účely této práce, tedy na chápání mužské a ženské role a stereotypy s tímto rozdělením spojené.

Ve druhé kapitole jsem se podrobněji zabývala definováním kariéry a kritérii, ze kterých se při jejím hodnocení vychází a to především z důvodu nutnosti pozdějšího vymezení dvoukariérového manželství. Uvedla jsem také možné problémy, které mohou tato kritéria v partnerském životě způsobovat. Popsala jsem subjektivní i objektivní stránku a tradiční i současný koncept kariéry. Zde ilustruji změny, ke kterým v průběhu let došlo, jak se změnilo vnímání kariéry, jaké byly možnosti dříve a jaké jsou dnes. Tradiční pojetí kariéry a změny, ke kterým postupně docházelo, uvádím z toho důvodu, že právě tyto změny, mají podle mého názoru za následek vznik situace, ve které jsou dnešní mladí lidé spojováni touhou po úspěšné kariéře a důsledkem toho odkládají rodičovství, popřípadě zakládají dvoukariérová manželství, které bývá spojováno s mnoha problémy. Uvádím zde i rozdílné pohledy muže a ženy na budování kariéry.

Ve třetí kapitole jsem se zabývala rodinným životem, kde jsem definovala termín rodina a opět popsala změny, ke kterým došlo. Tyto změny z tradiční, do současné podoby uvádím především proto, že společně s proměnou rodiny a rodinného života celkově, se mění i postavení ženy, její role v ní a ve společnosti vůbec. S tím souvisí i domácnost zaměstnané ženy, kdy jsou na dnešní ženu kladeny současně požadavky zaměstnání i domácnosti.

Předmětem čtvrté kapitoly je profesní život, kde jsem se zabývala především změnami na trhu práce a harmonizací profesního a rodinného života.



Zde jsem se zabývala také možnostmi umožňujícími lépe sladit rodinu a práci, kterými jsou flexibilní formy zaměstnání, jež poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům.

Poslední pátá kapitola se zabývá situací budování kariéry obou partnerů, tzv. dvoukariérovým manželstvím, které je v dnešní době zakládáno čím dál častěji a možnými problémy tohoto soužití.

## **2. PRAKTICKÁ ČÁST**

### **2.1. ÚVOD DO VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU**

Otázka harmonizace rodinného a profesního života je dnes velmi aktuální. Postavením mužů a žen ve společnosti, rovnými příležitostmi na trhu práce, ale i v rodinném životě a koordinací těchto dvou nejvýznamnějších sfér se dnes zabývá mnoho studií. Bylo také provedeno mnoho výzkumů a projektů, které se snaží aktivně ovlivňovat změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako je např. již zmiňovaný trh práce či politická participace žen.

Mohu zde uvést např. Gender Studies, o.p.s., která je nevládní neziskovou organizací sloužící především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen ve společnosti. Ta poskytuje konzultace právě v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce i v oblasti rovných příležitostí pro ženy i muže. Dále poskytuje informační servis pro genderovou problematiku, vydává a distribuuje zpravodaje *Rovné příležitosti do firem* a *Rovné příležitosti ve strukturálních fondech* a realizuje přednášky, školení a semináře na toto téma. Konkrétním projektem uskutečněným v letech 2005 – 2008, je *Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů*, který je realizovaný v rámci programu EU EQUAL na národní i mezinárodní úrovni. Společenství EQUAL podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci v prosazování nových nástrojů v boji proti všem formám diskriminace a v nerovnostech na trhu práce (Gender studies 2008).

### **2.2. FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU**

Součástí bakalářské práce je sociologická sondáž neboli průzkum

veřejného mínění. V rámci této sondy jsem zjišťovala situaci u mladých rodin, které řeší problém harmonizace rodiny a profese, a jak tuto koordinaci zvládají a prožívají.

Problém, jak sladit rodinu a práci a jak se uplatnit a nepřijít přitom o šanci na rodinu a děti je v Česku, podle Jonášové a Frýdlové, ještě trýznivější než v jiných zemích EU. „V České republice je období mateřství pro většinu žen vstupem do začarovaného kruhu. Čas, který česká žena stráví doma s dítětem, je nejdelší ze všech zemí v Evropě. Dokonce i celosvětově patří mezi rarity. Podle statistik zůstává většina Češek doma s jedním dítětem tři roky, což znamená velký zásah do jejich profesního i osobního života (nehledě na situaci, kdy má dvě děti po sobě a může být doma třeba až osm let)“ (Jonášová, Frýdlová 2012, str. 53).

Právě tyto dlouhé a někdy opakované mateřské dovolené zásadně ovlivňují postavení žen na trhu práce. Ačkoli v České republice zákon umožňuje mužům jít na rodičovskou dovolenou místo žen, je tato možnost využívána jen minimálně. „Může za to především špatná motivace otců a konzervativní naladění celé společnosti. U mužů se totiž stereotypně předpokládá role živitele, a ne otce pečujícího o dítě. Na muže, kteří chtějí zůstat doma s dětmi, se často stále nazírá jako na „submisivní podivíny“. Na druhou stranu ženy, které nechtějí zůstat doma s dětmi dlouho, jsou v očích společnosti „kariéristky“ nebo „špatné matky““ (Jonášová, Frýdlová 2012, str. 54). Také ve srovnání s ostatními zeměmi EU máme největší rozdíl mezi zaměstnaností žen s dětmi a bez nich, neboť ženy u nás pracují buď na plný úvazek a nebo se starají o děti (Jonášová, Frýdlová 2012, str. 53).

Většina studií a výzkumů, se kterými jsem se v rámci rešerší setkala, byly zaměřeny převážně na postavení mužů a žen ve společnosti, na trhu práce, či na komplikované návraty žen po rodičovské dovolené a s tím spojenou diskriminací žen – matek.

V rámci své práce jsem se proto zaměřila na otázky zvládání a prožívání partnerství, které se snaží sladit svůj pracovní a rodinný život. Zajímalo mě

náhled partnerů na jejich pojetí harmonizace, s jakými se vypořádávají problémy a jak tyto problémy řeší. Stanovené cíle pak vychází z teoretické části, tedy z problematiky genderu a s ním související genderové nerovnosti, pojetím kariéry, rodinného i profesního života a života a problémů dvoukariérového manželství.

### **2.3. CÍLE PRŮZKUMU**

- ❖ Zjistit, jak lidé zvládají dvoukariérové manželství.
- ❖ Porovnat, zda mají v dvoukariérovém manželství pro budování kariéry lepší podmínky muži nebo ženy z pohledu obou partnerů.
- ❖ Zjistit, jak se partneři podílejí na práci v domácnosti a péči o dítě.
- ❖ Zjistit, jak lidé zvládají koordinovat svůj profesní a rodinný život.

### **2.4. VÝZKUMNÁ STRATEGIE**

V sociálním výzkumu rozlišujeme dvě základní strategie zkoumání skutečnosti – kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní přístup předpokládá, že fenomény sociálního světa, které jsou předmětem jeho zkoumání, jsou svým způsobem měřitelné nebo alespoň tříditelné, uspořadatelné. Získaná data o nich analyzuje statistickými metodami se záměrem ověřit platnost stanovených hypotéz. Kvalitativní přístup se oproti tomu snaží porozumět zkoumanému sociálnímu problému (Reichel 2009, str. 40). Vzhledem ke stanoveným cílům průzkumu jsem se rozhodla pro kvalitativní přístup. „Kvalitativní výzkum je nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam pokládaný sdělovaným informacím“ (Disman 2008, str. 285). Kvalitativní šetření získává mnoho informací od velmi malého počtu jedinců. Sledování jedinci jsou silně redukováni a generalizace na populaci je problematická a někdy i nemožná (Disman 2008, str. 286). V kvalitativním

výzkumu se snažíme do hloubky a kontextuálně prozkoumat určitý široce definovaný jev a získat o něm maximální množství informací. Hypotézy či teorie, které vzniknou na základě tohoto výzkumu, jsou však platné jen pro vzorek, na kterém byla data získána (Švaříček, Šeďová a kol. 2007, str. 24).

## **2.5. ZKOUMANÝ VZOREK A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU**

Do zkoumaného vzorku jsem zařadila pět rodin vychovávajících minimálně jedno dítě. K výběru zkoumaného vzorku jsem využila metodu záměrného, nepravděpodobnostního výběru. Podmínkou zařazení do vzorku byl profesní život obou partnerů, který vyžaduje jejich větší pracovní angažovanost (nicméně se nemuselo jednat pouze o vysokoškolsky vzdělané partnery). Tyto manželské nebo kohabitující páry také musely vychovávat jedno a více dětí mladších 10 let, u nichž se předpokládá, že vyžadují rodičovskou péči.

Páry jsem získala metodou sněhové koule. Tato metoda je určena k získávání nových případů na základě postupného nominování dalších osob již známými případy. Tento způsob výběru začíná u jednoho nebo více jedinců splňujících požadovaná kritéria, kteří jsou následně požádáni o nominování dalších osob, které znají a rovněž splňují dané podmínky. Výběrový soubor se tak rozrůstá prostřednictvím sociálních kontaktů. Mezi výhody této metody patří záměrný výběr, který eliminuje potřebu rozsáhlých výběrových souborů využívaných při populačních šetřeních. Tato metoda tak poskytuje výběrový soubor, který je relativně malý, avšak má mnohem větší vypovídací hodnotu (Hartnoll 1997, str. 15 – 19).

Na základě této metody jsem shromáždila kontakty na cílovou skupinu, kontaktovala je a získala jejich souhlas k výzkumnému šetření.

## **2.6. APLIKOVANÁ METODA A TECHNIKA SBĚRU INFORMACÍ**

Při získávání výzkumných informací jsem zvolila cestu dotazování, což je způsob specifický pro sociální výzkum, kde jde o kontaktní zkoumání výhradně živých osob. Dotazování, neboli kladení otázek, může probíhat ve formě mluvené (rozhovor) nebo písemné (dotazník).

Pro účely sondy jsem zvolila písemný způsob dotazování prostřednictvím elektronické pošty. Dotazník lze použít jak při kvalitativních, tak kvantitativních akcích. Oproti rozhovoru zde odpadá problém se záznamem a přepisováním. Písemný projev také bývá přehlednější než mluva. Otázkou zůstává míra stylizace respondenta, který má při písemném projevu více času si svou odpověď uspořádat a promyslet, a vyžaduje také určitou dávku úsilí a trpělivosti, jejíž nedostatek může vést ke zkreslení či neúplnosti výpovědi. To lze považovat za handicap této varianty a je nutné s tímto problémem počítat (Reichel 2009, str. 118 – 119).

Dotazování mělo podobu strukturovaného dotazníku, kde byly uvedeny otázky v určitém pořadí, a na něž měl dotazovaný odpovědět. Všechny tyto otázky byly volné a umožňovaly respondentovi se rozepsat.

Po předchozí domluvě a souhlasu s provedením anonymní sondy, byly dotazníky zaslány elektronickou poštou respondentům, čímž byla zaručena i 100% návratnost.

## **2.7. VÝSTUPY Z DOTAZNÍKŮ A JEJICH INTERPRETACE**

Na základě stanovených cílů jsem vytvořila následující otázky, pomocí kterých jsem zjišťovala souhrnné informace o zvládnání a prožívání dvoukariérového manželství. Z nich byl poté vytvořen popis jejich názorů na problém harmonizace rodinného a profesního života. Dále mě zajímaly

způsoby a možnosti, které jim tuto harmonizaci umožňují nebo komplikují a rozdělení povinností muže a ženy v tomto soužití.

➤ **Lze podle Vás sloučit rodinu a kariéru?**

**Pár č. 1)**

Ž: „U muže ano, u ženy velmi těžko.“

M: „Ano.“

**Pár č. 2)**

Ž: „Ano.“

M: „Ano“

**Pár č. 3)**

Ž: „Ano.“

M: „Ano, ale je třeba počítat s kompromisy v práci i rodině.“

**Pár č. 4)**

Ž: „Záleží na zvolené profesi. Ale do určité míry ano.“

M: „Lze, ale je to náročné.“

**Pár č. 5)**

Ž: „Ano lze.“

M: „Sloučit to jde, ale záleží na tom, jak moc to kam chce člověk dotáhnout. Pokud dost vysoko, tak musí určitě rodina trpět, protože kariéra se buduje především odpracovaným časem.“

Na základě shrnutí odpovědí na tuto otázku můžeme říci, že páry se v podstatě shodují a souhlasí s tím, že lze sladit rodinu s kariérou. Je nutné poukázat i na to, že s tímto tvrzením nemají problém ani ženy, přestože je role matky z pracovního procesu vždy alespoň na pár měsíců vyřadí, což nepřímo

ohrožuje jejich kariéru. Přesto se však ženy až na jedinou respondentku, která tvrdí, že u ženy je rodina s kariérou slučitelná jen obtížně (což ovšem tvrzení slučitelnosti rodiny s kariérou nevyvrací) necítí být založením rodiny v budování své kariéry omezovány.

Muži si na rozdíl od žen více připouští možná rizika dvoukariérového vztahu. Přestože souhlasí, že rodina s kariérou slučitelné jsou, zároveň poukazují na jistá omezení. Muž z posledního páru také uvádí, že čím vyšší naše pracovní ambice jsou, tím více bude rodinný život trpět a harmonizace bude náročnější.

➤ **Který z partnerů má v dvoukariérovém manželství lepší podmínky pro budování kariéry a proč?**

**Pár č. 1)**

*Ž: „Určitě ten, který není s dětmi doma...Což častěji bývá muž. Jeden z partnerů se musí věnovat dětem více, je nutné hlídat, když je dítě nemocné apod. a tento je znevýhodněn v kariéře.“*

*M: „Ten který se více věnuje kariéře. Nelze paušálně říci, že lepší podmínky má muž nebo žena, spíše si myslím, že je to ten, co byl na mateřské a dále se stará o děti.“*

**Pár č. 2)**

*Ž: „Muž. Má více času na svoji práci, nestará se tolik o domácnost a činnosti s tím spojené.“*

*M: „Podmínky máme stejné, vždy je to na dohodě partnerů“*

**Pár č. 3)**

*Ž: „Spíše muž, ale je to individuální. Žena musí během těhotenství dítě odnosit, pak porodit. Po porodu obvykle kojí, dítě se pro ni stává prioritou. Společnost také od ženy očekává, že se o dítě matka postará.“*

*M: „U nás já. Zatím stále platí, že u většiny rodin s malými dětmi má lepší podmínky muž. Žena, dokud kojí, musí s dítětem zůstat doma a většinou pak zůstává po celou dobu rodičovské dovolené. Podle mě je to ale dané tím, že muž častěji vydělává více a je tak schopen lépe zabezpečit rodinu, nikoliv tím, že by nebyl ochoten jít na rodičovskou dovolenou.“*



**Pár č. 4)**

*Ž: „Ze společenského pohledu spíš muž, protože žena je většinou daleko více zaměstnaná v domácnosti, ale nemusí to být pravidlo, vždy záleží na dané situaci a domluvě manželů.“*

*M: „V současné době, kdy je žena na rodičovské dovolené, tak jsem to já. V budoucnu může být situace opačná. Pokud se bude žena chtít více věnovat budování kariéry, pak jí jako muž nebudu bránit a budu rád.“*

**Pár č. 5)**

*Ž: „Muž. Jeho role otce je mnohdy méně časově náročná než role matky v rodině. A stále se muži více prosazují na vyšších pozicích než ženy. Nicméně nemůžeme to aplikovat na všechny rodiny.“*

*M: „Ten, který si to dokáže u partnera prosadit. Samozřejmě s ohledem na finanční ohodnocení práce partnerů. Ženy jsou většinou hůře platově hodnocené, a proto zůstávají s dětmi doma, neznamena to však, že to musí být pravidlem.“*

Ve druhé otázce se páry také v podstatě shodují. Lepší podmínky pro budování kariéry přisuzují spíše muži, vzhledem k faktu, že žena po porodu zůstává s dítětem doma na mateřské dovolené a posléze i na rodičovské a věnuje dítěti větší péči. Je velice zajímavé, že i přesto, že ze zákona může na rodičovskou dovolenou i muž, je u nás tato možnost zatím poměrně málo využívaná a páry samotnými není tato varianta uspořádání domácnosti příliš brána v potaz. Dalším znakem, který zde můžeme pozorovat, je poměrně často se vyskytující názor související s postavením muže a ženy ve společnosti. Z odpovědí mužů lze vyvodit, že by s odchodem na rodičovskou dovolenou neměli problém, přesto však zůstávají u zavedeného rodinného modelu. Příčinu lze nalézt např. v naší socializaci, která nám říká, co je od nás vyžadováno. Zatím co od ženy je podle dvou respondentek společností očekáváno, že se bude věnovat především dětem a domácnosti, muž má rodinu zabezpečit po finanční stránce. Dva respondenti k tomu dodávají, že záleží i na vzájemné

dohodě partnerů.

➤ **Jaký je Váš podíl na práci v domácnosti a péči o dítě?**

**Pár č. 1)**

Ž: „65%. Partner hodně pomáhá.“

M: „Tak 20%“

**Pár č. 2)**

Ž: „Rovnocenný“

M: „30%“

**Pár č. 3)**

Ž: „O domácnost pečuji z 95% já, o dceru přes pracovní týden také, o víkendu je manžel do péče o dítě zapojen více. Přes týden vypomáhají prarodiče.“

M: „Většinu práce v domácnosti zastává žena, na péči a výchově dítěte se snažím podílet více, ovšem i zde má žena větší podíl, zejména přes pracovní dny.“

**Pár č. 4)**

Ž: „Péči o dítě se většinou starám já, práci v domácnosti se snažíme dělit rovným dílem.“

M: „Péči o dítě se většinou stará žena, práci v domácnosti se snažíme dělit rovným dílem.“

**Pár č. 5)**

Ž: „Nadpoloviční“

M: „Větší podíl má manželka“

Při vyhodnocení odpovědí na podílu péče partnerů o dítě a domácnost lze pozorovat, že ženy mají tendenci přisuzovat partnerům větší podíl na práci v domácnosti a péči o dítě, než si připisují jejich protějšky. Nejzřetelněji je to viditelné v odpovědích prvních dvou párů. Tyto výsledky dokládají předchozí myšlenku, týkající se naší socializace a postavení muže a ženy ve společnosti.

Ačkoli muži jsou dnes běžně vychováváni k tomu, aby byli ochotni ženám v domácnosti pomáhat, ženy si stále myslí, že muži tak dělají něco navíc, přebírají „jejich práci“, tzn. vaří, nakupují, starají se o dítě. Myslím, že právě z tohoto důvodu jim pak také připisují větší podíl na práci v domácnosti a péči o dítě. Kdybychom tento pohled však brali doslova, pak budování kariéry a chození do práce obecně by byla především mužská záležitost, což tak ale v dnešní době není. Na základě odpovědí tak lze konstatovat, že v tomto ohledu byl již stereotypní model ženy v domácnosti a muže živitele částečně překonán.

➤ **Jak máte rozdělené rodičovské (a jiné) povinnosti?**

**Pár č. 1)**

Ž: *„Děláme oba všechno, co je potřeba. Když je partner doma, přebaluje, hlídá, hraje si, chodí na procházky...“*

M: *„Pokouším se pomáhat se vším pokud jsem doma. Dcera je ještě kojeneček.“*

**Pár č. 2)**

Ž: *„Rovnoměrně“*

M: *„Nepravidelně podle domluvy a času“*

**Pár č. 3)**

Ž: *„Já se starám o dceru, dům, zahradu, manžel má na starosti finanční zajištění.“*

M: *„Nelze přesně říci, jak máme rozdělené povinnosti, záleží na tom, co je potřeba, a jak kdo má čas. Domácnost i výchova stojí přes týden na manželce. O víkend se snažím o dcerku starat co nejvíce.“*

**Pár č. 4)**

Ž: *„Oba děláme, co můžeme.“*

M: *„Dělíme si je podle toho, na co má kdo sílu.“*

**Pár č. 5)**

Ž: *„Přes týden se starám o chod domácnosti a péči o děti víceméně já sama“*

*kvůli časové náročnosti manželovi práce. Ale o víkendu se oba plně věnujeme dětem.“*

**M:** *„Mám časově náročnou práci, proto většina povinností zůstává na manželce.“*

Ačkoli většina povinností spojených s chodem domácnosti a rodičovskými povinnostmi stojí především na ženách, muži se dle vlastního vyjádření, ale nakonec i dle odpovědí žen, snaží zapojovat a pomáhat co nejvíce. Většinou se však zapojují především do péče o dítě než do práce v domácnosti. Pouze pár č. 4. v předchozí otázce uvádí, že o dítě pečuje převážně žena a chod domácnosti si rozdělují rovnoměrně. Dva páry poukazují na vyšší zainteresovanost muže do chodu domácnosti a péče o dítě především během víkendu, což souvisí s jejich pracovním vytížením přes týden. Ostatní páry si dělí povinnosti spíše dle času a potřeby.

Za povšimnutí stojí specifická odpověď ženy z páru č. 3, která na rozdíl od ostatních respondentů jasně definuje rozdělení povinností. V odpovědi uvádí, že o domácnost se stará ona, zatím co muž má na starosti finanční zajištění.

➤ **Co Vám nejvíce pomáhá při harmonizaci profesního a rodinného života?**

(Např. využíváte pomoc dalšího člověka - cizího či dalšího člena rodiny - ať už na práci v domácnosti nebo v péči o dítě, využíváte jiná veřejná zařízení na hlídání dětí, máte flexibilní či volnou pracovní dobu, partner je ochoten vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe, atd.)

**Pár č. 1)**

**Ž:** *„Zatím vše zvládáme sami, babičky jsou daleko a jezdí spíše na návštěvy než na*

*pomoc. Funguje nám to, protože se o starosti dělíme. Když je jeden unavený, automaticky převezme štafetu druhý. Partner má možnost upravit si pracovní dobu,*

*takže když je nejhůř, může přijít dřív, popř. mít homeoffice.“*

**M:** *„Myslím, že jediné co pomáhá je přijít domů včas a nemyslet na práci.“*

*Jinak mám možnost flexibilní pracovní doby.*“

**Pár č. 2)**

*Ž: „Domluva a pochopení. Občasně využíváme babičky.“*

*M: „V domácnosti nikdo nepomáhá, mám volnou pracovní dobu, takže v případě potřeby se mohu zařídit.“*

**Pár č. 3)**

*Ž: „Zatím jsem stále na mateřské dovolené, pokud mám nějaké pracovní povinnosti, vypomohou prarodiče, někdy manžel.“*

*M: „Manželka, která je momentálně na rodičovské dovolené zatím chod domácnosti zvládá sama, popř. s hlídáním pomáhá babička. Příští rok jde dcera do mateřské školky a žena se vrací zpět do práce, proto uvažujeme i o nějaké jednodenní pomoci s domácností, ale uvidíme, až jak to budeme zvládat.“*

**Pár č. 4)**

*Ž: „Snažíme se pomoci si navzájem, když má jeden nějakou práci, druhý se snaží být k dispozici, samozřejmě po předchozí domluvě „rozvrhů“. Někdy využijeme pomoc babiček, či jiných příbuzných.“*

*M: „Tolerance mojí ženy. Občas pomáhají s péčí příbuzní.“*

**Pár č. 5)**

*Ž: „Děti dopoledne chodí do školy a o odpoledních se věnují svým zájmům, navštěvují různé zájmové kroužky. Částečně nám pomáhají prarodiče, kteří děti vyzvedávají ze školy a kroužků. Svoji pracovní dobu si dokáží občas přizpůsobit dle svých potřeb.“*

*M: „Jednoznačně prarodiče fungující jako třetí rodič.“*

Nejvýznamnějším činitelem v pomoci s harmonizací jsou podle výpovědí respondentů nejčastěji označování prarodiče, jejichž pomoc je při zvládnutí rodinných povinností poměrně často využívána. Druhým faktorem přispívajícím k harmonizaci je flexibilní pracovní doba, popř. možnost pracovat z domu.

V některých evropských zemích, jsou častěji využívány au pair služby či pomoc hospodyně v domácnosti. U nás je těchto služeb využíváno jen výjimečně. Jak uvádí Jonášová s Frýdlovou, za příčinu je možné považovat délku placené rodičovské dovolené. Ženy v ČR mohou být s dětmi doma až do jejich nástupu do mateřských škol, či jiných zařízení pečujících o dítě. To je pravděpodobný důvod nevyužívání pomocných služeb v domácnostech, jež žena zvládne zastat sama.

V případě starších dětí v rodině, pár č. 5 poukazuje i na využívání zájmových kroužků a jiných institucí, kde děti tráví odpoledne, což může též výrazně pomoci při harmonizaci rodinného a profesního života.

Dva páry také poukazují na fakt, že je velmi důležité pochopení a tolerance partnerů, bez kterého by samozřejmě spojení těchto dvou sfér života nebylo vůbec možné.

### ➤ Co je naopak pro harmonizaci největší překážkou?

#### **Pár č. 1)**

*Ž: „Stereotyp a neochota uvědomit si náročnost práce toho druhého. Ani jedno zatím u*

*nás necítím, tak doufám, že to tak bude napořád.“*

*M: „Potřebná práce přesčas.“*

#### **Pár č. 2)**

*Ž: „Nedostatek času.“*

*M: „Jsou to obecné všední problémy a především náhlé změny v pracovním rozvrhu, se kterými nepočítám, a které jsou u mě docela časté a bohužel nevyzpytatelné.“*

#### **Pár č. 3)**

*Ž: „Manžel je hodně časově vytížený, přála bych si, aby mohl s dcerou a se mnou trávit více času.“*

*M: „Rozhodně nedostatek času. Přes týden trávím hodně času v práci a dceru*

*vidím jen chvíli večer, než jde spát. Přes víkend je to lepší.“*

**Pár č. 4)**

*Ž: „Křížení aktivit manželů.“*

*M: „Chození do práce a práce vůbec :-D.“*

**Pár č. 5)**

*Ž: „Sladění pracovních povinností a společného času.“*

*M: „Nedostatek času obecně.“*

Největší překážkou harmonizace je dle respondentů nedostatek času. Pro rodiče budujícího kariéru je tento problém ještě daleko palčivější, což je na získaných odpovědích zřejmé. Tento nedostatek se pak odráží v celkové spokojenosti člověka a nejvíce tím trpí právě partnerský a rodinný život. Z tohoto důvodu je, jak uvádí respondentka z prvního páru, nutné si náročnost práce partnera uvědomovat a být ochotný ji tolerovat. Druhý pár se potýká především s nepravidelností a změnami v pracovní době partnera. U třetího páru je zřejmá nespokojenost s časovou vytížeností partnerovi práce, která mu neumožňuje se plně věnovat rodině. Ve čtvrtém páru tvoří překážku rozdílné aktivity partnerů, kdy volný čas rozdělují nejen mezi rodinu, ale i své záliby.

- **Je podle Vás možné zharmonizovat rodinný a pracovní život bez částečného obětování kariéry jednoho z partnerů?**

**Pár č. 1)**

*Ž: „Pokud nemají trpět děti, tak to možné není. Ale protože rodina a děti by měli být to nejdůležitější, tak to není sebeobětování.“*

*M: „Myslím si že nikoliv.“*

**Pár č. 2)**

*Ž: „Ano“*

*M: „Při dohodě partnerů, ano“*

**Pár č. 3)**

*Ž: „To si nejsem jista, podle mě musí jeden z partnerů, nebo oba, ze své kariéry trochu slevit. Pro mě je důležitější naše dcera než kariéra, ačkoliv se vlastní kariéry nechci úplně vzdát. Po dobu rodinné dovolené se chci plně věnovat naší dceři, po ukončení se ale chci znovu vrátit do práce.“*

*M: „Zharmonizovat jde, ale nikoliv bez obětí. Ten, který zůstává na rodičovské dovolené je v budování své kariéry zcela určitě omezen. Ovšem i ten druhý je postaven do situace, kdy se musí rozhodnout, zda omezí práci a bude se více věnovat rodině a nebo obětuje čas s rodinou a bude se více věnovat kariéře.“*

**Pár č. 4)**

*Ž: „Částečné obětování zde musí být, jinak by budování kariéry rodičů odnesly děti.“*

*M: „Pokud má rodinný život fungovat, musí trochu obětovat oba dva.“*

**Pár č. 5)**

*Ž: „Možné to asi je, ale rozhodně je to organizačně velice náročné a může to negativně ovlivnit výchovu dětí, když nebude dostatek času k péči o ně. Proto je většinou, alespoň v době kdy jsou děti malé, nějaká oběť nutná.“*

*M: „Podle mě nelze.“*

Poslední otázka, která zjišťovala, zda je tedy možné sladit rodinu a práci bez částečného obětování kariéry jednoho z partnerů byla, až na pár č. 2., vnímána negativně. Ve srovnání s první otázkou, která toto omezení nespecifikovala, respondenti odpovídali kladně.

Odpověď 2. páru, který jako jediný odpovídá kladně, by mohla být dána věkem dítěte, které je u tohoto páru starší, než u ostatních a jeho péče již není pro rodiče tak náročná.

Většina respondentek uvádí, že pokud nemají budováním kariéry trpět děti, tak je potřeba vždy kariéru trochu obětovat. Zároveň však rodinu a rodičovství považují za to nejdůležitější, proto i omezení v kariéře neberou



jako sebeobětování. Žena z třetího páru uvádí, že po narození dítěte se kariéra v žebříčku hodnot posouvá až za dítě, které se stává prioritou.

Muži jsou ve svých odpovědích poněkud pragmatičtější. Bez částečného obětování dle jejich odpovědí není harmonizace možná. Podle dvou respondentů se dokonce musí částečně obětovat oba dva.

## **2.8. SHRNU TÍ INTERPRETACÍ**

Tato kapitola obsahuje celkové shrnutí odpovědí na otázky včetně odpovědí na cíle průzkumu, které jsem si stanovila.

V rozhovorech těchto pěti párů jsem se zaměřila především na zvládání a prožívání harmonizace rodinného a profesního života v rodinách, kde má budování kariéry velký význam pro oba partnery.

Prvním cílem práce bylo zjistit, jak lidé zvládají dvoukariérové manželství. Z odpovědí je zřejmé, že se sladěním rodiny a kariéry nemají problém ani muži, ani ženy. Ačkoli z tvrzení autorek Aleny a Olgy Vodákové usuzují, že kariérová dráha žen je případným mateřstvím a následným rodičovstvím negativně poznamenána, není pro ženy z dotazovaných párů výraznou překážkou a neodráží se ani v odpovědích na harmonizaci rodiny a kariéry. Uznávají však, že po dobu, kdy dítě vyžaduje neustálou péči, je nutné se této situaci podřídit, tzn. částečně se pro rodinu obětovat. Určitou obět', což je podle mého názoru překvapující, však podle odpovědí podstupují nejenom ženy, které většinou zůstávají s dětmi doma po celou dobu rodičovské dovolené a přicházejí tak o možnosti dále profesně růst, ale i muži, kteří budováním kariéry pro změnu přicházejí o čas, který mohou trávit s rodinou. Největším problémem ve zvládání dvoukariérového manželství je jak podle Bělohávků, tak i podle slov samotných respondentů nedostatek času.

Druhý cíl měl porovnat, zda mají v dvoukariérovém manželství pro budování kariéry lepší podmínky muži nebo ženy z pohledu obou partnerů.

Odpovědi na tuto otázku byly v souladu s myšlenkami Maříkové uvedenými v teoretické části této práce. V odpovědích respondentů byly totiž lepší podmínky v profesním životě přiřknuty muži a to především kvůli menšímu zapojení do péče o domácnost a dítě. Tento fakt vnímá většina dotazovaných mužů i žen stejně. U mužů se však častěji setkáváme s názorem, že je to především kvůli finančnímu aspektu. Z odpovědí je dále zřejmé, že muži se sice snaží svým podílem přispět na chod domácnosti co nejvíce a ženy tuto snahu velmi oceňují, avšak jejich úkol je v době, kterou partnerka tráví na mateřské a rodičovské dovolené, jasný - zaopatřit rodinu především po finanční stránce.

Cílem třetím bylo zjistit, jak se partneři podílejí na práci v domácnosti a péči o dítě. Stejně jak uvádí Ivo Možný, tak i dotazované páry se drží tradičního modelu ženy spoluživitelky pečující o dítě a domácnost a muži hlavního živitele rodiny. Tento model je v nás velmi hluboce internalizován a odráží stereotypní genderovou dělbu rolí. Z odpovědí je zřejmé, že chod domácnosti zastávají především ženy a muži se podílejí spíše na péči a výchově dětí, která se však v některých případech velkého pracovního vytížení omezuje pouze na víkendové dny.

Posledním cílem bylo zjistit, jak lidé zvládají koordinovat svůj profesní a rodinný život. Prostředky, jež využívají rodiny k lepší harmonizaci, jsou opět v souladu s těmi, které uvádí Syrovátka a Hora. Je zřejmé, že nejvyužívanějším prostředkem jsou prarodiče, kteří s péčí o dítě výrazně pomáhají. Za další významný faktor považují muži možnost flexibilní formy práce. Ačkoli by tato forma práce mohla být využívána i ženami na mateřské dovolené, jsou jimi ve skutečnosti využívány jen minimálně. Tímto způsobem by mohly jednak částečně přispívat do rodinného rozpočtu, ale především jde o způsob, jak v důsledku mateřství nepřijít o šanci zachovat si, či dále rozvíjet svoji pracovní pozici. V případě starších dětí pak pomáhají další vzdělávací instituce, jako jsou mateřské školky, základní školy a různé kroužky. Možnosti dalších způsobů, jako jsou hospodyně v domácnostech, či jiné osoby na pomoc s péčí o dítě,

nejsou u dotazovaných párů využívány. K samotné harmonizaci dle respondentů také velmi přispívá tolerance a pochopení partnerů navzájem.

## Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala osobním – rodinným životem a profesní kariérou a harmonizací těchto sfér. První část práce byla zaměřená na vysvětlení základních teoretických pojmů a za pomoci odborné literatury uvedení do této problematiky. Vysvětlila jsem zde termín gender a stále ještě aktuální problém s tradičním chápáním role muže a ženy, tzv. genderovými stereotypy. Definovala jsem kariéru, rodinný a profesní život a změny, ke kterým v těchto oblastech došlo. Dále jsem také uvedla do problémů dvoukariérového manželství, v dnešní době stále aktuálnějším tématem.

Dvoukariérové rodiny byly předmětem také praktické části práce. Cílem empirické části bylo prostřednictvím sondy zjistit pohled partnerů na harmonizaci rodinného a profesního života, jak tuto koordinaci zvládají a prožívají. Ke splnění stanoveného cíle práce jsem využila kvalitativní strategii zkoumání skutečnosti. Metodou písemného dotazování prostřednictvím strukturovaného dotazníku jsem od respondentů získala potřebné informace, které jsem následně interpretovala a na základě těchto interpretací odpověděla na všechny stanovené cíle.

Z odpovědí je zřejmé, že muži ani ženy v harmonizaci rodiny a práce nevidí větší problém a lze ji zvládat. Lepší podmínky pro budování kariéry však mají stále muži, kteří nejsou tolik vytížení v domácnosti a péči o děti, i přesto, že se do pomoci s domácností a péčí o potomky zapojují dnes mnohem více, než tomu bylo dříve. Největší překážkou v harmonizaci je nedostatek času, který vzniká při budování kariéry. V těchto případech pak pomáhají flexibilní formy práce a různá sociální zařízení, jako jsou mateřské školy, či zájmové instituce. Za nejvyužívanější prostředek v harmonizaci rodinného a pracovního života jsou považováni prarodiče, jejichž pomoc je hojně využívána a v některých případech dokonce nezbytná.

Závěr plynoucí z provedené sondy je následující. Ačkoli je obecně dvoukariérové manželství bráno jako velmi problematické, partneři, kteří

v tomto vztahu žijí, v harmonizaci rodiny a kariéry příliš problémů nespatřují, přesto jsou si několika málo vědomi. Ženy vidí jisté omezení v dočasném přerušení rozvoje jejich kariéry v době mateřských a rodičovských dovolených – i tak však není vnímáno jako dequalifikace. Muži zas spatřují své nevýhody v pracovní vytíženosti, která je obírá o možnost trávit více času s rodinou. Přesto jsem však nezaznamenala větší nespokojenosti u nikoho z dotázaných. Vyvozují tedy z provedeného průzkumu, že tyto páry, které přikládají velký význam nejen rodinnému životu, ale také své profesní kariéře, si problémy, jenž s sebou dvoukariérové manželství nese, dobře uvědomují a dokáží se tak tomuto způsobu života lépe přizpůsobit a navzájem si projevit důležitou míru tolerance. Na základě porovnání výpovědí respondentů s teoretickými předpoklady se ukázalo, že problémy popsane současnou odbornou literaturou, uváděné jako zásadní bariéry bránící v harmonizaci rodinného a profesního života, nejsou současnými dvoukariérovými manželstvími brány za tak významné a lze je pomocí flexibilních forem práce a občasného využití dalších prostředků překonat a tyto dvě základní sféry života tak poměrně dobře koordinovat. Je zde však dobré připomenout, že podle Iva Možného bývají problémy v těchto rodinách dlouhodobě skryty a neuvědomovány a k náhlým rozpadům tak dochází až později (Možný 1893).

I když informace zjištěné prostřednictvím použité sondy vychází z reálného průzkumu, nelze přesto závěry považovat za obecně platné. K získání výsledků, které by mohly být aplikovatelné na populaci, je třeba rozsáhlejšího výzkumného šetření, jež by zahrnovalo širší výzkumný vzorek a hlubší prozkoumání problému.

## **Anotace**

Příjmení a jméno autora: Lucie Mahútová  
Název katedry a fakulty: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie,  
Filozofická fakulta  
Název diplomové práce: Osobní a rodinný život a profesní kariéra  
Vedoucí diplomové práce: PhDr. Veronika Gigalová  
Počet znaků: 70 271  
Počet příloh: 0  
Počet titulů použité literatury: 21  
Klíčová slova: kariéra, rodina, profesní život, harmonizace, dvoukariérové manželství

Bakalářská práce se zabývá harmonizací osobního a rodinného života s profesní kariérou. Cílem tohoto šetření je prostřednictvím konkrétních otázek popsat obecně pohled partnerů na harmonizaci rodinného a profesního života, jak tuto koordinaci zvládají a prožívají. Teoretická část je zaměřena na vysvětlení pojmů a uvedení do problematiky. Zabývám se zde genderem, kariérou, rodinným a profesním životem a dvoukariérovým manželstvím včetně problémů tohoto soužití. Praktickou část tvoří kvalitativní zkoumání takového soužití.

## **Abstract**

Key words: career, family, professional life, harmonization, doblecareer marriage

This bachelor thesis deals with work and family harmonization in workig career. The aim of this investigation is to determine views of partners to harmonization of family and professional life, how they solve this coordination. The theoretical part is focused on ideas explaining and introduction to topic. Work deal with gender, career, family and professional life and marriage including coexisting problems of two high-ranked people. The practical part contains qualitative research of these couples.

## Seznam použité literatury:

BAUEROVÁ, J., BARTÁKOVÁ, E. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1987.

BAUMAN, Z. *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá fronta, 2004.

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, 1994.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2008.

GENDER STUDIES, Genderstudies [online]. 2008 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <<http://www.genderstudies.cz>>.

HARTNOLL, R. A KOL. *Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule (Snowball Sampling)*. Praha: Úřad vlády České republiky, 1997.

JONÁŠOVÁ, K., FRÝDLOVÁ, P. Mateřská nebo rodičovský čas? In: BOSNIČOVÁ, N., KOLÁŘOVÁ, J. (ed.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladřování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender Studies, 2012.

MALINOVÁ, L. *Rozvoj profesní kariéry*. Praha: Oeconomica, 2011.

MAŘÍKOVÁ, H. Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností. In: KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005.

MAŘÍKOVÁ, H. Dvoukariérové manželství. In: TUČEK, M. (ed.). *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1998.



MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3 vyd. Praha: SLON, 2003.

MOŽNÝ, I. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1983.

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 2 vyd. Praha: SLON, 2002.

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009.

RENZETTI, M, C., CURRAN, J., D. *Ženy, muži a společnosti*. Praha: Karolinum, 2003.

SYROVÁTKA, T., HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: František Šalé – ALBERT, 2008.

ŠMAUSOVÁ, G. Proti tvrdošijné představě o ontické povaze genderu a pohlaví. In: OATES-INDRUCHOVÁ, L. (ed.). *Tvrdošijnost myšlenky: od feministické kriminologie k teorii genderu*. Praha: SLON, 2011.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. A KOL. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007.

VEČERNÍK, J. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Praha: Academia, 1998.

VÍZNEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. Pracovní život v současné české společnosti. In: DUBOVÁ, R. (ed.). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007.

VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme  
přišly, kam jdeme?* Praha: SLON, 2003.