

## **SOUVISLOSTI PRACOVNÍHO, PARTNERSKÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V SOUČASNÉ ČESKÉ SPOLEČNOSTI**

Vztah mezi pracovním a soukromým, partnerským a zvláště pak rodinným životem je poměrně komplikovaný a mnohými autory (Beck 2004, Beck-Gernsheim 1995, Hakim 2000, Hochschild 1997, 2003, Bradley 1999 a pod.) je označován za veskrze konfliktní. Pracovní trh, na němž jsou nastavena taková pravidla, která předpokládají, že jedinec nemá žádné závazky v soukromé sféře, totiž neodpovídají životní situaci dnešních párů. Většina partnerství a rodin v ČR je dnes závislá na dvou příjmech a nemalý podíl tvoří i tzv. dvoukariérní partnerství, v nichž se oba partneři snaží budovat rovnocenné pracovní kariéry. V situaci, kdy oba partneři pracují (mnohdy na plný úvazek) a k tomu se starají o děti (nebo případně i o nesoběstačné rodiče), však bývá poměrně náročné vtěsnat se do staré šablony organizace práce a pracovního místa, která vznikala v podmínkách industriální společnosti charakteristické svou tradiční dělbou práce mezi muži a ženami.

Jak říká německý sociolog Ulrich Beck: *„Každý, kdo mluví o rodině, musí mluvit o práci a o penězích, a kdo mluví o manželství, musí mluvit o vzdělání, povolání a mobilitě a to znamená o nerovném rozdělení (mezi muži a ženami – pozn. M. V.) při mezitím už (ve velké míře) rovných předpokladech daných vzděláním.“* (Beck 2004: 161). I tento text se tedy snaží nahlížet na obě životní sféry ve vzájemných souvislostech. Jeho tématem je vztah práce a soukromého, rodinného a partnerského života v soudobé české společnosti.

V tomto textu jsem se snažila odpovědět na následující otázky:

V současné době se ve srovnání se situací před rokem 1989 značně proměnily podmínky pracujících lidí. Vyšší konkurence na trhu práce, vzrůst časové náročnosti určitých pracovních pozic, důraz na výkon a produktivitu ze strany zaměstnavatelů vedla podle některých autorů (Křížková, Dudová 2005) ke zhoršení možnosti harmonizace práce a rodiny. **„Jak se tedy v dnešních „nových“ podmínkách na trhu práce lidé vypořádávají se svými pracovními a rodinnými povinnostmi?“**

Beck (2004), Beck-Gernsheim (1995), Hakim (2000), Hochschild (1997) aj. tvrdí, že požadavky zaměstnavatelů a rodinného a partnerského života jsou v zásadním rozporu. Beck (2004) jde přitom ještě dále a tvrdí, že současné individualizované tržní společnosti jsou svou povahou zaměřeny proti rodině a proti rodičovství (Beck 2004). Ve své práci si tedy kladu další otázku: **„Jak lidem v ČR výkon jejich zaměstnání ovlivňuje rodinný život a do jaké míry je práce slučitelná se založením rodiny?“**

Současné vyspělé společnosti, mezi něž Česká republika bezesporu patří, jsou společnostmi individualizovanými. Proces individualizace je přitom spojen i s procesy proměny partnerských vztahů a rodiny. Charakteristikami současným partnerských svazků je podle Giddense (1992), Singlyho (1999), Bauman (2002) i Becka (2004) křehkost a nejistota. Jedním z důvodů partnerských krizí, rozchodů a rozvodů přitom podle Becka (Beck 2004, Beck, Beck-Gernsheim 1995) může být i tlak soudobých společností na vlastní rozvoj a seberealizaci ve sféře placené práce. **„Představují dnes tedy práce a pracovní život významnou příčinu partnerských rozchodů a rozvodů? A pokud ano, existují v tomto smyslu určité „rizikové“ skupiny, které jsou tímto typem rozchodů ohroženi více než jiní lidé?“**

Současné pracovní podmínky a formy, které vycházejí z předpokladu genderové nerovnosti ve společnosti spojené s přísnou dělbou rodinných rolí mezi mužem a ženou, jsou v dnešních podmínkách nevyhovující (Beck 2004, Hochschild 1997, Bradley 1999 aj.). Situace dnešních partnerství je totiž značně odlišná, protože v nich většinou pracují oba partneři. Ti jsou pak nuceni určitým způsobem sladit své pracovní kariéry s péčí o děti a rodinu. Kladu si zde tedy další otázku: „*Jakým způsobem dnes lidé organizují své pracovní životy v páru a či pracovní kariéra se přizpůsobuje komu?*“, s čímž do velké míry souvisí i „*Jakým způsobem se dnes partneři v ČR dělí o domácí práce?*“

Následující text je rozdělen do dvou částí. První část analýzy se týká vlivu práce a pracovní zátěže na soukromý a rodinný život, druhá část je pak věnována problematice vztahu práce a partnerského života.

Veškerá analýza dat je založena na datech z nedávno uskutečněného reprezentativního výběrového šetření „*Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*“<sup>1</sup>. Toto výběrové šetření proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen).

## **1 Subjektivní vnímání vlivu práce a pracovní zátěže na soukromý a rodinný život**

Problematice napětí mezi soukromým a rodinným<sup>2</sup> životem na jedné straně a prací a pracovní kariérou na straně druhé bylo v dotazníku použitým ve výběrovém šetření „*Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*“ věnováno několik otázek zaměřených na subjektivní hodnocení vybraných aspektů pracovního a soukromého života respondentů. Těmito otázkami bylo zjišťováno, jak respondenti hodnotí zvládání svých pracovních a rodinných povinností, jak podle nich výkon jejich zaměstnání ovlivňuje rodinný život a do jaké míry je výkon jejich zaměstnání slučitelný se založením rodiny.

Situace různých skupin (socio-profesních i socio-demografických) na trhu práce i v oblasti soukromého života a hodnotových orientací se liší. Lze tedy předpokládat, že se tyto odlišnosti budou promítat také do odlišných odpovědí respondentů na jednotlivé otázky. Budu se tedy zajímat o rozdílnosti v odpovědích různých socio-profesních skupin (bude testován vliv stresové a časové náročnosti vykonávané práce a také vliv profese podle mezinárodní klasifikace ISCO<sup>3</sup>). Dále se také budu věnovat vlivu odlišných rodinných a partnerských situací (tj. jestli existují rozdíly v odpovědích mezi lidmi, kteří mají děti, od odpovědí bezdětných a jak se liší odpovědi podle míry vzdělanostní homogenity páru). Vzhledem k tomu, že se situace, v níž vyrůstá dnešní mladá generace, liší od situace předešlých generací,

---

<sup>1</sup> Tento výzkumný projekt byl podpořen grantem Ministerstva práce a sociálních věcí a jeho hlavní řešitelkou je Mgr. Radka Dudová, SOÚ AV ČR.

<sup>2</sup> „Rodina“ je v této práci pojímána v širším smyslu. Pod pojem „rodina“ byla v tomto výzkumu zahrnována jak rodina s dětmi, tak i bezdětná partnerství a manželství.

<sup>3</sup> Používám zde klasifikaci ISCO tříděnou na 9 základních skupin (skupina „Příslušníci armády“ byla z analýzy vyřazena kvůli nízké obsazenosti této kategorie- 6 respondentů): 1. Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, 2. vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3. Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, 4. Nižší administrativní pracovníci, 5. Provozní pracovníci ve službách a obchodu, 6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (kromě obsluhy strojů), 7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři, 8. Obsluha strojů a zařízení, 9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

pozornost bude věnována i vlivu věku. Opomenuty přitom nezůstanou ani případné genderové rozdíly.

### 1.1 Jak se lidé vypořádávají se svými pracovními a rodinnými povinnostmi

Většina respondentů (více než 65 %) se domnívá, že své pracovní a rodinné povinnosti zvládá bez problémů. Téměř 16 % respondentů má pocit, že zvládá práci i rodinu tak napůl, 13 % respondentů zvládá dobře své pracovní povinnosti, ale přiznává, že je to na úkor rodinných povinností. Pouze 3,2 % respondentů uvedlo, že dobře zvládá rodinu na úkor práce, a jen 2,4 % respondentů má pocit, že nezvládá ani své pracovní, ani své rodinné povinnosti (viz Tabulka 1). Z těchto poznatků tedy vyplývá, že určitou formu napětí mezi soukromým a rodinným životem na jedné straně a výkonem zaměstnání a profesionální kariérou na straně druhé reflektuje sice jen relativně malá, avšak nezanedbatelná část české populace (tj. 18,6 % všech respondentů<sup>4</sup>).

**Tabulka 1: Odpověď na otázku: „Jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?“**

(údaje v procentech)

	muž	žena	celkem
<b>Obojí zvládá bez problémů</b>	65,1	66,0	65,6
<b>Dobře zvládá práci na úkor rodiny</b>	17,4	8,7	13,0
<b>Dobře zvládá rodinu na úkor práce</b>	2,0	4,3	3,2
<b>Zvládá obojí tak napůl</b>	13,5	18,3	15,9
<b>Nezvládá práci ani rodinu</b>	2,0	2,7	2,4
<b>celkem</b>	100,0	100,0	100,0
N	2423	2466	4889

Lze však předpokládat, že tento problém se netýká všech sociálních nebo socio-profesních skupin stejně a že různí lidé zvládají své pracovní a rodinné povinnosti různým způsobem, přičemž některé skupiny mohou být vystaveny napětí mezi těmito sférami života daleko více než skupiny jiné. Další analýza byla tedy zaměřena na to, jakým způsobem charakteristiky jako je pohlaví, vzdělání, věk, počet vlastních dětí, časová náročnost práce, míra stresovosti vykonávané práce<sup>5</sup>, profese a to, zda jde o zaměstnance nebo o podnikatele<sup>6</sup>, ovlivňují respondentovu výpověď o zvládání pracovních a rodinných povinností (viz Tabulka 2). U všech těchto charakteristik lze totiž očekávat, že budou zásadním způsobem ovlivňovat možnosti skloubení pracovního a rodinného života.

Odpověď na otázku „Jak zvládáte své pracovní a rodinné<sup>7</sup> povinnosti?“ je statisticky významně determinována<sup>8</sup> všemi těmito faktory s výjimkou věku, přičemž počet vlastních dětí se ukázal jako statisticky významný faktor pouze ve skupině žen, nikoliv však ve skupině mužů. Toto zjištění patrně souvisí s faktem, že v české společnosti, kde je většina žen-matek zaměstnána na plný úvazek, leží zároveň mnohdy právě také na nich hlavní břemeno péče o děti a rodinu. Podle nejnovějších údajů týkajících se rozdělení domácích prací mezi

<sup>4</sup> Tj. lidé, kteří odpověděli, že dobře zvládají práci na úkor rodiny nebo že dobře zvládají rodinu na úkor práce nebo že nezvládají ani práci ani rodinu.

<sup>5</sup> V celé práci jsou používány konstruované ukazatele časové a stresové náročnosti vykonávané práce. Postup jejich konstrukce je uveden v Příloze 1.

<sup>6</sup> Podnikateli zde rozumíme podnikatele zaměstnávající další lidi a osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců.

<sup>7</sup> „Rodinou“ v tomto smyslu není myšlena pouze rodina s dětmi. Patří sem i bezdětná manželství a partnerství.

<sup>8</sup> Testováno  $\chi^2$  testy na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$ .

partnery/rodiči s dětmi do 18 let věku<sup>9</sup> stráví pracující ženy péčí o děti, nemocné a staré členy rodiny a pracemi v domácnosti dohromady o 2,55 h denně více než pracující muži-otcové (muži stráví v průměru těmito činnostmi 3,61 h/denně, ženy pak 5,71 h/denně) (Bierzová 2006:22). „Mnohé výzkumy dokazují, že i dříve poměrně rovné rozdělení odpovědnosti za domácí práce se v páru mění po té, co se partnerům narodí první dítě. Žena na sebe přebírá roli pečovatelky o dítě, která je téměř automaticky doprovázena rolí pečovatelky o domácnost. Muž se naopak stále více soustředí na placenou práci ve veřejné sféře.“ (Bierzová 2006:21) Jak se ukázalo, v nejméně konfliktní situaci se proto nachází bezdětné ženy (z nichž celých 73,9 % uvedlo, že své rodinné i pracovní povinnosti zvládají bez problémů), oproti tomu matky s dětmi cítí větší problémy při zvládnání svých pracovních a rodinných povinností (práci i rodinu zvládá dobře kolem 64 % matek s jedním a více dětmi).

Ve skupině lidí, kteří mají pocit, že **práci i rodinu zvládají bez větších komplikací**, je patrný zvýšený podíl těch, kteří zastávají méně stresující zaměstnání s nižší časovou náročností, přičemž se zde, jak již bylo řečeno, nachází také zvýšený podíl bezdětných žen (viz Tabulka 2). Z hlediska profese je v této skupině zvýšený podíl nižších administrativních, technických a pedagogických pracovních a naopak snížený podíl mužů-vedoucích a řídicích pracovníků a dále pak žen-provozních pracovních ve službách a obchodu (tj. prodavaček a obsluhujícího personálu). V porovnání se zaměstnanci je v této skupině snížený podíl podnikatelů a podnikatelek. Z hlediska vzdělání je v této skupině dále snížený podíl lidí, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. Pocit, že práci a rodinu zvládá bez problémů, vyjádřil zhruba stejný podíl mužů a žen a ani jednotlivé věkové skupiny se od sebe v tomto smyslu neodlišují.

K tomu, že **dobře zvládají práci, ovšem za cenu omezení svých aktivit ve sféře rodinné**, se pak příznávají spíše muži než ženy, dále pak absolventi a absolventky VŠ nebo VOŠ a lidé zastávající časově náročné a výrazně stresující zaměstnání. Proto je v této skupině také patrný zvýšený podíl mužů a žen, kteří vykonávají profese vedoucích a řídicích pracovníků a mužů-vědeckých a odborných duševních pracovníků. Oproti zaměstnancům je zde také zvýšený podíl podnikatelů a podnikatelek.

Mezi respondenty, kteří **dobře zvládají rodinu na úkor práce** je zvýšený podíl žen a snížený podíl mužů a z hlediska profese je v této skupině zvýšený podíl provozních pracovních ve službách a obchodu (68,5 % všech provozních pracovníků ve službách a obchodu přitom tvoří právě ženy).

Pocit, že **práci i rodinu zvládají tak napůl**, pak mají spíše ženy než muži a k tomuto tvrzení se pak přiklání zvýšený podíl mužů se základním vzděláním a žen se středoškolským vzděláním bez maturity a naopak snížený podíl mužů-vysokoškoláků a žen-středoškolaček s maturitou. Častěji než ostatní se k tomuto tvrzení kloní lidé, kteří jsou vystaveni velké míře stresu v zaměstnání a ti, jejichž zaměstnání je výrazně časově náročné. Co se týče profese, je v této skupině patrný zvýšený podíl provozních pracovníků a pracovních ve službách a obchodu. Práci a rodinu zvládá „tak napůl“ snížený podíl bezdětných žen.

Mezi respondenty, kteří mají pocit, že **nezvládají ani své pracovní, ani své rodinné povinnosti**, se nachází zvýšený podíl respondentů se základním vzděláním a naopak snížený podíl vysokoškoláků a vysokoškolaček a absolventů a absolventek vyšších odborných škol<sup>10</sup>. Patří sem spíše lidé, kteří zastávají nadprůměrně časově náročná zaměstnání a je zde patrný

<sup>9</sup> Jednalo se o šetření *Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR*, které proběhlo v roce 2005 v SOÚ AV ČR.

<sup>10</sup> Vzhledem k nízkému počtu respondentů v této kategorii (N=117) nebylo možné provádět testování závislosti příklonu k tomuto tvrzení na socio-demografických charakteristikách zvláště pro muže a pro ženy. Výjimkou byl pouze ukazatel *počtu vlastních dětí*, jehož vliv se ve skupině mužů ukázal jako statisticky nevýznamný. Z věcného hlediska proto bylo nutno testovat vliv tohoto faktoru pouze ve skupině žen.

zvýšený podíl žen se třemi a více dětmi a snížený podíl bezdětných žen. Z profesí je zde zastoupen zvýšený podíl provozních pracovníků a pracovníc ve službách a obchodu.

**Tabulka 2: Odpověď na otázku: „Jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?“ v závislosti na sledovaných faktorech**

	pohlaví	vzdělání	počet dětí	časová náročnost práce	stresová náročnost práce	pracovní činnost (ISCO)
<b>Práci i rodinu zvládá bez problémů</b>		- ZŠ	+ 0 dětí (Ž)	+ min. čas. nár. - max. čas. nár.	+ min. str. nár. - max. str. nár.	+ Nižší administrat. (Ž), techničtí a pedagogičtí prac. (Ž)  - Vedoucí a řídicí prac. (M), provozní prac. ve službách a obchodu (Ž)
<b>Práci zvládá na úkor rodiny</b>	+ M - Ž	+ VŠ, VOŠ		+ max. čas. nár. - min. čas. nár.	+ max. str. nár. - min. str. nár.	+ Vedoucí a řídicí prac., vědeckí a odborní duševní prac. (M)
<b>Rodinu zvládá na úkor práce</b>	+ Ž - M					+ Provozní prac. ve službách a obchodu (Ž)
<b>Obojí zvládá napůl</b>	+ Ž - M	+ ZŠ (M) + SŠ bez mat. (Ž)  - SŠ s mat. (Ž) - VŠ, VOŠ (M)	- 0 dětí (Ž)		+ max. str. nár. - min. str. nár.	+ Provozní prac. ve službách a obchodu
<b>Nezvládá ani práci, ani rodinu</b>		+ ZŠ - VŠ, VOŠ	+ 3 a více (Ž) - 0 dětí (Ž)	+ max. čas. nár.	+ min. str. nár.	+ Provozní prac. ve službách a obchodu

Pozn.: Vytvořeno na základě tabulek adjustovaných reziduí transformovaných na znaménková schémata pro jednotlivé kontingenční tabulky (tj. odpověď na otázku: „Jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?“ tříděnou podle daných faktorů - pohlaví, vzdělání, počet vlastních dětí, časová náročnost vykonávané práce, stresová náročnost vykonávané práce, zaměstnání podle ISCO).

„+“ = statisticky významně zvýšený podíl dané kategorie oproti očekávaným četnostem v případě nezávislosti na faktoru.

„-“ = statisticky významně snížený podíl dané kategorie oproti očekávaným četnostem v případě nezávislosti na faktoru.

„Prázdné pole“ = nebyl zjištěn zvýšený ani snížený podíl žádné kategorie oproti očekávaným četnostem v případě nezávislosti na faktoru.

„(M)“ = platí pouze pro muže, „(Ž)“ = platí pouze pro ženy.

Míra napětí mezi profesním a rodinným životem, kterému jsou lidé vystaveni, však není pouze jakýmsi abstraktním ukazatelem, který nemá žádný vztah k sociální realitě jednotlivce. Jak se totiž ukázalo, tento indikátor se statisticky významně odráží ve spokojenosti lidí s různými oblastmi života, konkrétně pak s profesním životem, s životem mimo zaměstnání a ve spokojenosti s partnerským vztahem<sup>11</sup>. Nejspokojenějšími lidmi ve všech zmiňovaných položkách jsou ti, kteří zvládají bez problémů své pracovní i rodinné povinnosti (viz Tabulka 3). Na druhém pólu této pomyslné škály pak stojí lidé, kteří o sobě tvrdí, že nezvládají práci ani rodinu. Tito lidé jsou v průměru spíše nespokojeni se svým profesním životem i životem mimo zaměstnání (průměrná odpověď 2,88, respektive 2,71) a jsou také ze všech skupin nejméně spokojeni se svým partnerským vztahem (průměrná odpověď 2,53). Lidé, kteří mají pocit, že zvládají dobře rodinu na úkor práce, pak vykazují

<sup>11</sup> Testováno Kruskal-Wallisovým testem shody průměrů na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$ .

relativně vyšší spokojenost s životem mimo zaměstnání a se svým partnerským vztahem a zároveň také jednu z nejnižších spokojeností se svým profesním životem. Tito lidé jsou tedy celkově spokojenější v oblasti svého soukromého života než v oblasti života pracovního.

Jak se tedy ukázalo, naplnění jakési životní rovnováhy mezi prací a rodinou se odráží pozitivním způsobem ve spokojenosti lidí, a to jak s profesním životem, tak i s životem soukromým. Nerovnováha mezi těmito životními sférami oproti tomu vede k pocitu větší nespokojenosti ve všech těchto zásadních oblastech lidského života.

**Tabulka 3: Průměrné hodnocení spokojenosti s různými oblastmi života v závislosti na výpovědi o zvládnutí pracovních a rodinných povinností**

(1 – velmi spokojen, 4 - velmi nespokojen)

<i>Hodnocení zvládnutí práce a rodiny:</i>	Spokojenost s profesním životem	Spokojenost s životem mimo zaměstnání	Spokojenost se partnerským vztahem
Obojí zvládá bez problémů	2,01	1,81	1,64
Dobře zvládá práci na úkor rodiny	2,10	2,12	1,94
Zvládá obojí tak napůl	2,36	2,13	1,95
Dobře zvládá rodinu na úkor práce	2,56	2,02	1,89
Nezvládá práci ani rodinu	2,88	2,71	2,53
<b>Průměr</b>	2,11	1,93	1,76

### 1.2 Jak působí práce a pracovní život na rodinný život lidí

Dalšími důležitými ukazateli vypovídajícími o míře napětí mezi rodinným a pracovním životem je to, jakým způsobem lidé hodnotí vliv výkonu svého zaměstnání na život své rodiny. Působí práce negativně na rodinný život a způsobuje lidem konflikty a problémy, jak tvrdí někteří zahraniční autoři a autorky (Beck 1995, 2004, Hochschild 1997, Bradley 1999, Edwards, Wajcman 2005)? Nebo její vliv na rodinný život hodnotí lidé v ČR kladně, případně neutrálně? To jsou otázky, na které odpovídám v následující části analýzy.

Většina respondentů (63,4 %) na otázku „Jak působí výkon vašeho zaměstnání na život vaší rodiny (na její pohodu, spokojenost a vztahy mezi jejími členy)?“ odpověděla, že jejich práce nemá žádný vliv na vztahy v rodině a že se vždy snaží oddělovat práci a rodinu (viz Tabulka 4). Více než čtvrtina dotázaných se domnívá, že jejich práci lze velmi dobře přizpůsobit rodinnému životu a že jejich práce tudíž ovlivňuje rodinný život pozitivně. Pouze 11 % dotázaných uvedlo, že jim jejich práce velmi komplikuje rodinný život, a jako nejčastější potíže, které jim výkon jejich zaměstnání způsobuje, pak tito lidé uváděli<sup>12</sup> zejména nedostatek času na rodinu, partnera a děti (obecně) (37,6 %), nedostatek času na rodinu, partnera a děti z důvodu práce v „nesociálním čase“ – tj. o víkendech, v noci, na směny (12 %), nedostatek času na rodinu, partnera a děti z důvodu velké náročnosti práce a z ní pramenící únavy (7 %) a 7 % dotázaných uvedlo, že kvůli časové náročnosti své práce nemají čas na výchovu dětí.

<sup>12</sup> Jednalo se o otevřenou otázku položenou pouze respondentům, kteří uvedli, že jejich práce negativně působí na rodinný život.

**Tabulka 4: Odpověď na otázku: „Jak působí výkon Vašeho zaměstnání na život Vaší rodiny (na její pohodu, spokojenost a vztahy mezi jejími členy)?“**

(údaje v procentech)

	muž	žena	celkem
<b>Vaši práci lze velmi dobře přizpůsobit rodinnému životu, takže se dá říct, že kladně ovlivňuje rodinný život.</b>	23,6	27,5	25,6
<b>Vaše práce nemá žádný vliv na vztahy v rodině, vždy se snažíte oddělovat práci a rodinu.</b>	64,0	62,7	63,4
<b>Vaše práce velmi komplikuje život v rodině a způsobuje v tomto ohledu potíže Vám i Vaší rodině.</b>	12,4	9,8	11,0
<b>celkem</b>	100	100	100
<b>N</b>	2355	2417	4772

Přestože se většina lidí domnívá, že jim jejich pracovní život nijak výrazně nekomplikuje rodinný život, i v tomto případě se potvrdilo, že česká populace zdaleka není homogenní. Existují zde skupiny, které jsou tomuto typu konfliktu vystaveny více a naopak skupiny, kterých se tento problém týká méně. Odpovědi respondentů jsou totiž opět statisticky významně determinovány<sup>13</sup> mnoha socio-demografickými charakteristikami – pohlavím, počtem vlastních dětí, profesí, stresovou a časovou náročností zaměstnání, tím, zda jde o zaměstnance nebo podnikatele, a v rámci skupiny žen také vzděláním a věkem.

Jako nejvýznamnější charakteristiky, které determinují respondentovu odpověď na tuto otázku se totiž ukázaly být zejména charakteristiky náročnosti práce. Potvrdil se předpoklad, že čím více časově a stresově náročné zaměstnání respondent vykovává, tím spíše hodnotí vliv práce na svůj rodinný život negativně. K tvrzení, že práce velmi komplikuje rodinný život, se přiklonila jen 3 % lidí vykonávajících práci s podprůměrnou časovou náročností, 8 % lidí s průměrnou a celých 33,8 % lidí vykonávajících zaměstnání s vysoce nadprůměrnou časovou náročností. Obdobná je přitom situace i v případě stresové náročnosti práce – zatímco práce komplikuje rodinný život 6,5 % lidí zastávajících podprůměrně stresově náročné zaměstnání, v případě lidí zastávajících nadprůměrně stresová zaměstnání je to již 13,7 % a v případě lidí s výrazně nadprůměrně stresovým zaměstnáním je to již 27,5 %. Vedoucí a řídicí pracovníci, provozní pracovníci ve službách a obchodu a lidé, kteří pracují jako obsluha strojů a zařízení, se přitom častěji než ostatní profesní skupiny, přiklání k tvrzení, že práce negativně ovlivňuje rodinný život a komplikuje život jim i jejich rodině. Zatímco muži-podnikatelé se k tomuto tvrzení přiklání relativně častěji (tj. ve 22,2 %), než muži-zaměstnanci (pouze v 9,2 %), ženy-podnikatelky oproti tomu relativně častěji než ženy-zaměstnankyně vybíraly tvrzení, že jejich práce je přizpůsobivá a kladně ovlivňuje život rodiny. (K tomuto tvrzení se přiklonilo 46,7 % podnikatelek, ovšem pouze 25,4 % zaměstnankyň.) Ženy-podnikatelky mají totiž větší svobodu v organizaci své práce než ženy-zaměstnankyně, což patrně vede k snazšímu skloubení práce a rodiny. A. Křížková přitom ve své studii životních strategií malých a středních podnikatelů v ČR dochází na základě provedených rozhovorů k závěrům, že právě lepší možnosti kombinace práce a rodiny jsou u velké části podnikatelek hlavní motivací pro to, aby se pustily se do vlastního podnikání (Křížková 2005: 74).

K tvrzení, že práce působí negativně na rodinný život, se přiklání překvapivě spíše muži (12,4 % mužů, 9,8 % žen), zatímco ženy se spíše než muži domnívají, že jejich práce je

<sup>13</sup> Testováno  $\chi^2$  testy na hladině významnosti  $\alpha = 5$  %.

přizpůsobivá rodině a že rodinný život ovlivňuje pozitivně (23,6 % mužů, 27,5 % žen). Je totiž pravděpodobné, že ženy, a zvláště pak matky malých dětí, si na rozdíl od mužů mnohdy volí (ať už v důsledku vlastního rozhodnutí nebo vnějších okolností) takové zaměstnání, které bude možno snadněji skloubit s péčí o děti.

S rostoucím vzděláním žen roste také podíl těch, které se domnívají, že jejich práce je přizpůsobivá rodině a ovlivňuje kladně život rodiny (24,1 % žen se ZŠ, 35,7 % žen s VŠ nebo VOŠ). To patrně souvisí i s odlišným přístupem těchto skupin k práci a důležitostem, kterou jí přiřkládají. Zatímco ženy (a muži) s vyšším vzděláním považují práci za způsob seberealizace v životě, a jsou tedy i daleko více orientovány na pracovní kariéru, ženy s nižším vzděláním považují práci daleko častěji pouze za způsob, jak vydělat peníze, a práce je pro ně tedy spíše jakousi životní nutností, a nikoliv volbou (Vohlídalová 2006a).

S rostoucím věkem žen klesá podíl těch, kterým práce komplikuje rodinný život (11,2 % žen ve věku 25–34let, 6,6 % žen ve věku 45–54 let) a naopak roste podíl těch, které se domnívají, že na atmosféru a rodinné vztahy působí jejich práce pozitivně (25,9 % žen ve věku 25–34 let, 29,7 % žen ve věku 45–54 let). Tato skutečnost přitom do jisté míry souvisí s životním a rodinným cyklem. Mladé ženy, které se mnohdy starají o malé děti, jsou zpravidla vystaveny větším nárokům na přizpůsobení pracovního života rodinným požadavkům, než ženy, které mají větší děti, které již nevyžadují tolik péče. Co se týče počtu dětí respondenta, platí vztah, že čím více dětí respondent má, tím méně považuje svou práci za dobře přizpůsobitelnou rodině (30 % bezdětných, 25,8 % lidí s jedním dítětem, 24,2 % lidí se dvěma dětmi a 21,7 % s třemi a více dětmi). Naopak nejvíce pocítují komplikace v rodinném životě v důsledku práce lidé se třemi a více dětmi (12,8 % lidí se třemi a více dětmi, 8,9 % bezdětných, 10,5 % lidí se jedním dítětem a 10,8 % lidí se dvěma dětmi).

Chceme-li tedy identifikovat, kterým skupinám lidí komplikuje práce rodinný život nejvíce, můžeme shrnout, že jsou to spíše muži než ženy, dále pak lidé, kteří mají děti, a ti, kteří zastávají zaměstnání s vyšší mírou stresové a časové náročnosti. Z profesního hlediska jsou to pak nejčastěji vedoucí a řídicí pracovníci a provozní pracovníci ve službách a obchodu a dále pak také muži-podnikatelé.

### ***1.3 Slučitelnost práce se založením rodiny***

Další významná zjištění týkající se intervence pracovního života do života soukromého vyplývají z hodnocení slučitelnosti vykonávaného zaměstnání se založením rodiny u bezdětných respondentů. Pro účely této analýzy jsem se zaměřila na respondenty ve věku 25–39 let, u nichž lze očekávat, že jejich současná pracovní situace může do jisté míry ovlivňovat jejich případné natalitní plány a reprodukční strategie.

Česká Republika se svou současnou úhrnnou plodností 1,28 dítěte na ženu (v roce 2005; zdroj ČSÚ) patří mezi země s nejnižší porodností nejen v rámci Evropské unie, ale i v celosvětovém kontextu. Nejmenší porodností dosahující hodnot nižších než 1,3, označovanou též jako „lowest low fertility“, se spolu s ČR vyznačují především státy bývalého východního bloku: Slovinsko, Polsko, Lotyšsko, Slovensko, Litva a Maďarsko (údaje za rok 2004; zdroj Eurostat). Příčiny rapidního poklesu porodnosti v České Republice se přitom staly tématem četných diskusí mezi stoupenci dvou základních teoretických táborů. Zatímco jedni vidí demografické změny v ČR jako přirozený důsledek proměny hodnot a růstu individualizace společnosti (Rabušic 2001), druzí vidí jako hlavní příčinu těchto změn zejména negativní socioekonomické dopady transformace socialistického hospodářství v tržní ekonomiku (Rychtaříková 2001, 1997, Rychtaříková in Hamplová et al. 2003).

Někteří autoři doplňují, že plánování rodičovství a odkládání této události do vyššího věku souvisí mimo jiné do velké míry také s pracovní pozicí ženy a s jejími kariérními plány (Sobotka 2004, Rychtaříková, Pikálková, Hamplová 2003, Křížková 2002). Podle J.



Rychtaříkové a S. Pikálkové (in Hamplová et al. 2003) je důvodem snížené plodnosti žen s vysokoškolským diplomem větší problematičnost sladění náročnější profesní kariéry s péčí o dítě. Tato tvrzení přitom potvrzují i data z výzkumného šetření Family and Fertility Study realizovaného v ČR, z něhož vyplynulo, že čím vzdělanější žena, tím spíše se domnívá, že děti představují významný faktor v její pracovní kariéře (Pikálková in Hamplová et al. 2003: 98). Tyto ženy tedy zpravidla odsouvají těhotenství do pozdější doby, kdy si vybudují v práci stabilní pozici a stanou se pro zaměstnavatele do jisté míry nenahraditelnými. Známým faktem přitom je, že s procesem odsouvání porodů je pak spojen i proces redukování počtu původně plánovaných dětí, ať už z důvodu zdravotních nebo z důvodu osobního rozhodnutí (Sobotka 2004).

Zjištění těchto autorek a autorů přitom do jisté míry odpovídají i závěry vyplývající z provedené analýzy dat. Potvrdil se totiž předpoklad, že míra slučitelnosti práce se založením rodiny je statisticky významně korelována s ukazateli stresové a časové náročnosti práce a se vzděláním, přičemž ve skupině žen je pak statisticky významně korelována také s věkem. Platí přitom, že s rostoucí stresovou a časovou náročností práce a s rostoucím vzděláním, klesá i možnost skloubit výkon povolání se založením rodiny (viz Tabulka 6). Jak se dále ukázalo, čím starší je žena, tím spíše považuje své zaměstnání za slučitelné se založením rodiny.

**Tabulka 5: Odpověď na otázku: „Zhodnoťte, prosím, do jaké míry je výkon vaší výdělečné práce slučitelný s případným založením rodiny.“**

(údaje v procentech)

	muž	žena	celkem
Vaše práce zásadním způsobem brání založit rodinu (mít děti).	6,2	7,3	6,6
Založení rodiny by znamenalo určité komplikace pro výkon vaší práce.	16,7	32,2	22,9
Vaši práci je možno se založením rodiny více méně uspokojivě skloubit.	37,6	34,2	36,3
Vaši práci lze se založením rodiny skloubit velice dobře.	39,5	26,3	34,2
<b>celkem</b>	100,0	100,0	100,0
<b>N</b>	473	316	789

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze bezdětní respondenti, do analýzy byli zahrnuti pouze lidé ve věku 25-39 let.

**Tabulka 6: Vybrané Spearmanovy korelační koeficienty korelace**

		stresová náročnost práce (kategorie)	časová náročnost práce (kategorie)	věk	vzdělání
<b>Zhodnocení slučitelnosti výkonu současného zaměstnání a založení rodiny.</b>	<b>muži</b>	-0,170*	-0,274*	x	-0,110**
	<b>ženy</b>	-0,174*	-0,297*	0,116**	-0,124**

\* Statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha = 1 \%$ .

\*\* Statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .

„x“ – Statisticky nevýznamné na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .

Z analýzy však dále vyplynulo i několik překvapivých zjištění. Lidé v ČR totiž nevidí větší problémy ve skloubení pracovní kariéry se založením rodiny. Celých 70,5 % bezdětných respondentů si v tomto smyslu není vědomo závažnějších problémů a pouze 29,5 % dotázaných se domnívá, že založení rodiny by znamenalo větší či menší komplikace pro výkon jejich zaměstnání (viz Tabulka 5). Roztřídíme-li odpovědi podle pohlaví, zjistíme, že

22,9 %<sup>14</sup> mužů se domnívá, že založení rodiny by vedlo k problémům v práci, zatímco v rámci skupiny žen je to o téměř 17 % více (tj. 39,5 %). To je sice statisticky významně<sup>15</sup> větší podíl ve srovnání s muži, nicméně přesto by se dalo očekávat, že si ženy budou objektivně komplikace, které může mateřství vnést do jejich pracovní kariéry, uvědomovat v daleko větší míře. Zůstává tedy otázkou, proč ženy tyto své potenciálně zhoršené možnosti sladit práci s rodičovstvím ve svých odpovědích významněji nereflektují. Jedním z možných vysvětlení může být i to, že spoléhají na možnost zůstat s dítětem na rodičovské dovolené a kratší či delší přerušování kariéry a následný návrat do zaměstnání nepovažují za „komplikaci pro výkon pracovní činnosti“.

Pro jaké skupiny bezdětných lidí mladších 39 let by tedy rodičovství představovalo největší problém při výkonu zaměstnání? Můžeme shrnout, že jsou to spíše ženy než muži, a to spíše ženy mladší, dále pak lidé s vyšším vzděláním a ti, co zastávají zaměstnání s vyšší časovou a stresovou náročností práce. U těchto skupin mladých lidí lze tedy předpokládat, že se jejich pracovní kariéra alespoň částečně odráží i v jejich strategii prozatímního odkládání rodičovství do vyššího věku.

## 2 Pracovní život a partnerské vztahy

Problematika vlivu práce a pracovního života na partnerské vztahy byla v dotazníku zastoupena dvěma tematickými celky. V první části analýzy, která je zaměřena na problém vztahu práce a partnerských rozchodů a rozvodů, hledám odpověď na otázku, jestli práce v současných podmínkách představuje významnou příčinu partnerských rozchodů a rozvodů. Mým cílem je přitom identifikovat, kteří lidé tvoří v tomto smyslu „nejrizikovější“ skupinu. Druhá část analýzy je pak věnována tématu organizace pracovních kariér v páru. Zaměřuji se v ní především na to, jak lidé v páru navzájem přizpůsobují své pracovní kariéry a k jakým kompromisům jsou ochotni, s čímž do značné míry souvisí i to, jakým způsobem se partneři dělí o domácí práce.

### 2.1 Partnerské rozchody v důsledku práce

Česká republika patří v evropském měřítku mezi země s nejvyšší úrovní rozvodovosti. V současné době se intenzita rozvodovosti pohybuje kolem 0,47<sup>16</sup> (údaje za rok 2005), což znamená, že rozvodem dnes končí přibližně polovina původně uzavřených manželství. V mezinárodním srovnání za rok 2003 dosáhlo vyšších hodnot úhrnné rozvodovosti pouze Švédsko (0,54), Belgie (0,54) a Finsko (0,51)<sup>17</sup>. Nejnižší úroveň rozvodovosti pak v rámci Evropy vykazují země se silnou katolickou tradicí – Polsko (0,20), Chorvatsko (0,17), Itálie (0,13) a Španělsko (0,10). Také nám kulturně blízké Slovensko (úhrnná rozvodovost 0,32) patří, patrně díky své katolické orientaci, k zemím s relativně nižší úrovní rozvodovosti v rámci Evropy. Ukazatel úhrnné rozvodovosti v ČR přitom od 90. let po současnost nepřetržitě stoupal a nyní se ustálil na poměrně vysokých hodnotách. Zatímco v roce 1993 byla úhrnná rozvodovost 0,36, v roce 2000 to bylo 0,41 a v roce 2004 už 0,49 (zdroj: ČSÚ).

<sup>14</sup> Jde o součet podílu mužů, kteří odpověděli, že jim jejich práce zásadním způsobem brání založit rodinu, a těch, co se přiklonili k tvrzení, že založení rodiny by znamenalo určité komplikace pro výkon zaměstnání. Analogicky je vypočten i údaj pro skupinu žen.

<sup>15</sup> Testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .

<sup>16</sup> V roce 2003 byla úhrnná rozvodovost v ČR 0,48, v roce 2004 pak 0,49 (zdroj: ČSÚ).

<sup>17</sup> Zdroj: Eurostat, ČSÚ

Sociální normy spojené s rozvody a rozchody se přitom výrazně liší, a to jak z kulturního, tak i z historického hlediska. „*Různé společnosti, ba i různé společenské vrstvy, se od sebe dosti podstatně liší ve vymezení toho, co všechno má či musí spolknout anebo snášet manželský partner, než začne hledat formální řešení svých manželských problémů.*“ (Možný 2006: 204). Vedle společností, které mají tradičně nižší míru rozvodovosti a kde je rozvod považován za něco nepřijatelného, tak existují i civilizace, kde byla a je „stabilizovaná vysoká rozvodovost“ (např. Čína a Japonsko) (Možný 2006: 213).

Německý sociolog Ulrich Beck spolu s Elizabeth Beck-Gernsheim ve své práci *The Normal Chaos of Love* hovoří o tom, že za množícím se počtem partnerských krizí a selhání, která se odráží mimo jiné také ve zvyšujícím se počtu rozvodů ve vyspělých západních společnostech, stojí jakási vnitřní rozporuplnost těchto společností. Rostoucí individualizace mužů a žen a s ní spojený společenský tlak na vlastní rozvoj a seberealizaci ve veřejné pracovní sféře totiž naráží na bariéry společenského systému, který v důsledku způsobu organizace zaměstnání a podmínek na trhu práce předpokládá, že jeden z partnerů – většinou žena - je finančně závislý na partnerovi a pečuje o domácnost. Rozchod dvou partnerů tedy Beckovi nenahlíží optikou individuálního selhání jedinců, ale snaží se ho vysvětlit jako strukturální problém zakotvený v samých základech naší společnosti (Beck, Beck-Gernsheim 1995).

Problém sladování dvou pracovních kariér a profesních životů s péčí o děti a domácnost a soukromým životem obecně jistě může vést ke vzniku mnoha konfliktních situací mezi partnery, jejichž následkem pak může být rozchod nebo rozvod. Lze však práci a pracovní život označit za významnou příčinu rozpadů manželství a partnerství v ČR?

Jak vyplynulo z analýzy, 30 % respondentů se domnívá, že práce, ať už jejich nebo partnerova, byla jednou z příčin, proč se s bývalým partnerem rozešli nebo rozvedli. Většina respondentů (69 %) ovšem nepovažuje problémy způsobené svým nebo partnerovým profesním životem za příčinu partnerských rozchodů nebo rozvodů v minulosti (viz Tabulka 7).

Příčinou rozchodů, pokud souvisejí alespoň částečně s pracovním životem, pak bývá spíše pracovní kariéra muže než ženy. Zatímco 13 % respondentů uvedlo, že alespoň jeden z partnerských rozchodů byl zapříčiněn profesním nasazením muže, pouze 6,7 % respondentů uvedlo, že na vině byl pracovní život ženy. Jak se ukázalo v další analýze, souvisí to patrně s faktem, že ženy jsou v kontextu budování své profesionální kariéry ochotny v daleko větší míře ke kompromisům než muži, a proto jejich pracovní život nevede k tolika potenciálně konfliktním situacím v životě páru, jako pracovní kariéra muže.

**Tabulka 7: Profesní život jako příčina partnerského rozchodu/rozvodu**

(údaje v procentech)

<i>Příčinou některého z rozchodů/rozvodů byly alespoň částečně problémy způsobené:</i>	<b>muž</b>	<b>žena</b>	<b>celkem</b>
<b>profesionálním životem respondenta/ky.</b>	15,7	6,1	11,0
<b>profesionálním životem partnera/ky.</b>	6,7	11,3	8,9
<b>profesionálním životem obou.</b>	11,7	10,3	11,0
<b>Příčinou žádného rozvodu/rozchodu nebyly problémy způsobené profesionálním životem respondenta/ky, ani jeho partnera/ky.</b>	65,9	72,3	69,0
<b>celkem</b>	100,0	100,0	100,0
<b>N</b>	1646	1574	3220

Pozn.: Odpovídali pouze lidé, kteří uvedli, že zažili alespoň jeden partnerský rozchod nebo rozvod.

Z hlediska dalších socio-demografických charakteristik je pak odpověď respondenta na tuto otázku statisticky významně determinována profesí, časovou a stresovou náročností vykonávané práce<sup>18</sup> a v rámci skupiny žen pak ještě vzděláním<sup>19</sup>.

Nejčastěji uváděli jako příčinu některého z partnerských rozchodů svůj nebo partnerův pracovní život lidí, kteří zastávají nadprůměrně stresově a časově náročné zaměstnání<sup>20</sup>. Mezi lidmi s nadprůměrně stresově náročnou prací označilo svůj, partnerův nebo pracovní život obou za jednu z příčin partnerského rozchodu celých 45,5 %, přičemž ve skupině lidí s podprůměrně nebo průměrně stresově náročnou prací takto odpovídala jen asi čtvrtina dotázaných. Obdobné jsou přitom výsledky i v případě vlivu časové náročnosti práce na odpovědi respondentů. Lidé vykonávající nadprůměrně časově náročná zaměstnání totiž ve 47,8 % označili svůj, partnerův nebo oba profesní životy za příčinu rozchodu nebo rozvodu, zatímco ve skupině lidí s průměrně časově náročným zaměstnáním to bylo 28,8 % a ve skupině s podprůměrně časově náročným zaměstnáním to bylo pouze 10,3 %. Z těchto zjištění pak nepřímou vyplývá i to, že u vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníků je výrazně zvýšený podíl těch, kteří zažili partnerský rozchod nebo rozvod, ať už v důsledku vlastní nebo partnerovy práce (46,3 % mužů, 40 % žen). Vedle těchto lidí pak v tomto smyslu k „nejrizikovější“ skupině patří muži, kteří pracují jako provozní pracovníci ve službách a obchodu (36,3 %) a ženy pracující na pozici vědeckých a odborných duševních pracovníků (36,6 %). Další rizikovou skupinou jsou pak podnikatelky, a zvláště pak podnikatelé. Jako alespoň částečnou příčinu rozchodu označilo svoji práci téměř 38 % mužů-podnikatelů (u mužů-zaměstnanců tomu tak bylo pouze v necelých 26 % případech) a 28,1 % žen-podnikatelek (ženy-zaměstnankyně označily svou práci jako důvod rozchodu jen v necelých 17 % případech).

Ve skupině žen pak podíl lidí, kteří za jednu z příčin partnerského rozchodu považují profesní život, stoupá s rostoucím vzděláním. Zatímco pracovní kariéru označilo jako jednu z příčin partnerského rozchodu celých 39,6 % žen s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním, u středoškolaček s maturitou to bylo 30 % dotázaných, u středoškolaček bez maturity pak 23,8 % a u žen se základním vzděláním to bylo pouze 19 %.

Zkušenost partnerského rozchodu nebo rozvodu, který by alespoň částečně souvisel s profesním životem respondenta/ky, jeho partnera/ky nebo by byl zapříčiněn souhrou profesních životů obou partnerů, se tedy týká především žen-vysokoškolaček, lidí v časově a stresově náročných pracovních pozicích, zejména pak vedoucích a řídicích pracovníků a žen ve vědeckých a odborných profesích. K relativně „rizikovějším“ skupinám přitom patří i podnikatelky, a zejména pak podnikatelé. Tuto skupinu tedy tvoří většinou lidé, u nichž lze mimo jiné očekávat i vyšší míru individualizace, menší ochotu ke kompromisům a výrazné zaměření na práci, kariéru a profesní život.

Ukázalo se tedy, že ačkoliv údaje za populaci jako celek nepoukazují na výraznější vliv pracovního života na rostoucí počet partnerských krizí, v případě takto definované skupiny lidí lze pracovní život považovat za skutečně významnou příčinou partnerských a manželských rozpadů. Beckovy předpoklady a závěry tedy v českých podmínkách odpovídají spíše životní realitě této skupiny lidí, než že by odrážely situaci majoritní české populace.

---

<sup>18</sup> Při odhadu vlivu profesních charakteristik (jako je časová, stresová náročnost práce a vykonávaná profese) na odpověď na tuto otázku jsem nucena pracovat pouze s dostupnými údaji, které vypovídají o současné respondentově pracovní situaci. V dotazníku totiž nebyly zjišťovány bližší údaje o tom, jaké zaměstnání, jak časově a stresově náročné respondent vykonával v době daného partnerského rozchodu. Vycházím tedy z předpokladu, že se profesní charakteristiky u většiny těchto lidí v průběhu doby radikálně neproměnily.

<sup>19</sup> Testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .

<sup>20</sup> Pro rozložení ukazatelů časové a stresové náročnosti v souboru viz Příloha 1.

## 2.2 Organizace profesních životů v páru

### 2.2.1 Jak moc jsou lidé ochotni omezit svůj pracovní život ve prospěch kariéry partnera nebo partnerky

V české společnosti převládá takové uspořádání pracovních životů v páru, kdy jsou oba partneři ekonomicky aktivní. V téměř 90 % jsou ekonomicky aktivní respondent/ka i jeho/její partner/ka. V 6,5 % je ekonomicky aktivní pouze muž a jen ve 4,2 % je ekonomicky aktivní pouze žena. Vzhledem k tomu, že rozšíření částečných úvazků je v ČR jen minimální, můžeme předpokládat, že drtivá většina současné české populace je tedy nucena určitým způsobem řešit sladování dvou pracovních životů v páru a činit tak menší či větší kompromisy a ústupky.

Ačkoliv se většina respondentů (52,8 %) domnívá, že jejich profesní život je nezávislý na profesním životu partnera/ky, existuje také významný podíl těch, kteří jsou nuceni svou pracovní kariéru určitým způsobem sladovat s pracovní kariérou svého partnera nebo partnerky. Tyto respondenty lze přitom rozdělit na dvě skupiny. Na jedné straně to jsou lidé, kteří se domnívají, že se s partnerem ve svých profesních životech omezují stejnou měrou (takto odpověděla téměř čtvrtina dotázaných), na druhé straně zhruba čtvrtina respondentů uvedla, že jeden z partnerů omezuje svůj profesní život ve prospěch kariéry svého partnera nebo partnerky (viz Tabulka 8). V 78,2 % jsou to přitom ženy, kdo své profesní aspirace přizpůsobuje partnerovi. Muži, kteří přizpůsobují svou kariéru partnerce tvoří jen necelých 22 %<sup>21</sup>. Tuto skupinu pak tvoří spíše muži s nižším vzděláním (se ZŠ a SŠ vzděláním bez maturity), jejichž partnerky jsou na vzdělanostně vyšší úrovni.

Způsob, jakým lidé koordinují své pracovní životy v páru, je závislý na mnoha socio-demografických a profesních charakteristikách respondentů. Vedle již zmiňovaného genderu se výpovědi respondentů ukázaly být statisticky významně determinovány také vzděláním, věkem, mírou vzdělanostní homogenity partnerství, tím, zdali respondent má, nebo nemá děti a ukazateli časové a stresové náročnosti vykonávané práce<sup>22</sup>. Ačkoliv jsou tyto faktory statisticky významné, podle provedené multinomické logistické regrese vysvětlují pouze přibližně 12 % veškeré variability všech odpovědí. To je sice poměrně málo a vypovídá to o tom, že způsob skloubení kariér v páru nejspíše záleží na mnoha dalších okolnostech, které lze jen těžko uchopit kvantitativní analýzou (např. na osobnostních charakteristikách partnerů, vnějších okolnostech, momentální situaci v zaměstnání atd.), nicméně tento model umožňuje poměrně dobře popsat a vysvětlit vztahy závislosti mezi způsobem organizace kariér v páru a výše zmiňovanými charakteristikami<sup>23</sup>.

Nejvýznamnějšími proměnnými, které mají největší vliv na odpověď respondenta na tuto otázku, je pohlaví a míra vzdělanostní homogenity partnerství. Šance, že kariéra ženy ustupuje kariéře muže, je přibližně desetkrát vyšší, než že kariéra muže bude ustupovat kariéře ženy. Muži mají oproti ženám také daleko nižší šanci, že ze všech odpovědí budou volit odpověď: „*Moje kariéra se přizpůsobuje kariéře mé partnerky*“. V případě míry vzdělanostní homogenity partnerství se pak ukázalo, že u lidí, kteří dosáhli vyššího vzdělání než jejich partneři nebo partnerky, se oproti lidem ve vzdělanostně homogenních partnerstvích snižuje šance, že se jejich kariéra bude přizpůsobovat kariéře partnera, než že tomu bude naopak, a to přibližně o 65 %.

<sup>21</sup> 100 % tvoří respondenti, kteří uvedli, že jedna z pracovních kariér (partnerova nebo respondentova), se přizpůsobuje kariéře druhého partnera.

<sup>22</sup> Testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti  $\alpha = 5$  %.

<sup>23</sup> Pro podrobné údaje o provedené multinomické logistické regresi viz Příloha 2.

**Tabulka 8: Koordinace profesních kariér v páru v závislosti na pohlaví**

(údaje v procentech)

<i>Ke kterému z následujících tvrzení, byste se přiklonil/a?</i>	<b>muž</b>	<b>žena</b>	<b>celkem</b>
<b>Můj profesní život se spíše podřizuje profesnímu životu mého partnera/ky.</b>	4,0	16,3	10,0
<b>Profesní život partnera/ky se spíše podřizuje mému profesnímu životu.</b>	20,5	6,3	13,6
<b>Já i můj partner/ka se ve svém profesním životě omezuje stejně.</b>	24,2	24,3	24,2
<b>Naše profesní životy jsou na sobě nezávislé.</b>	51,3	53,1	52,2
<b>celkem</b>	100,0	100,0	100,0
N	1782	1682	3464

Pozn.: Odpovídali pouze lidé, kteří žijí ve společné domácnosti s partnerem/kou.

S rostoucí mírou časové a stresové náročnosti respondentovy práce se zvyšuje i šance respondenta, že mu partner/ka přizpůsobuje svou kariéru a že tedy právě respondentova/čina pracovní kariéra je v páru považována za tu důležitější.

S rostoucím stupněm vzdělání respondenta dále klesá šance, že profesní životy obou partnerů jsou na sobě nezávislé, oproti tomu, že respondentův profesní život se přizpůsobuje profesnímu životu jeho partnera.

Bezdětní respondenti mají v porovnání s těmi, co mají děti, větší šanci, že budou volit odpověď: „*Já i můj partner se ve svém profesním životě omezuje stejnou měrou.*“ nebo „*Naše profesní životy jsou na sobě nezávislé.*“ oproti odpovědi: „*Můj profesní život ustupuje profesnímu životu partnera/ky.*“, a to přibližně o 63 %.

Z hlediska vlivu věku pak platí, že čím je respondent starší, tím se zvyšuje šance, že profesní životy obou partnerů budou na sobě nezávislé, oproti tomu, že by respondentova kariéra ustupovala kariéře partnera/ky.

Dále se také ukázalo, že ve skupině podnikatelů a podnikatelek je oproti zaměstnancům a zaměstnankyním zvýšený podíl těch, co se domnívají, že profesní život jejich partnera nebo partnerky se přizpůsobuje jejich pracovnímu životu (k tomuto tvrzení se přiklonilo téměř 30 % mužů-podnikatelů, ale pouze 18 % mužů-zaměstnanců a 14,6 % žen-podnikatelek, ale pouze 5,5 % žen-zaměstnankyň).

Můžeme tedy shrnout, že pracovní život partnera s nižším vzděláním se přizpůsobuje pracovnímu životu partnera s vyšším vzděláním. Dále se také ukázalo, že pracovní život lidí, kteří vykonávají stresově a časově náročná zaměstnání, si žádá vyšší ústupky z kariérních ambicí partnerů, a zejména pak partnerek takto pracovním vyčerpáním jedinců. Zdaleka nejvlivnějším faktorem se však ukázalo být pohlaví. I v případě, že kontrolujeme vliv všech sledovaných proměnných, je to zpravidla kariéra ženy, která se podřizuje kariéře muže.

Jak již bylo předznamenáno výše, ženy jsou daleko ochotnější k ústupkům ve svých pracovních životech než muži a daleko častěji také tyto ústupky činí. Graf 1 ilustruje rozdíly v odpovědích mužů a žen na otázku týkající se jejich ochoty k omezení svých profesních plánů konfrontované se skutečnou situací (tj. s odpovědí na otázku, zdali už respondent kvůli partnerově pracovní kariéře vybrané ústupky někdy v životě udělal). Genderové rozdíly v „hypotetických“ odpovědích týkajících se ochoty respondentů k danému ústupku přitom poměrně přesně odpovídají rozdílům ve výpovědích mužů a žen o jejich skutečné životní situaci<sup>24</sup>.

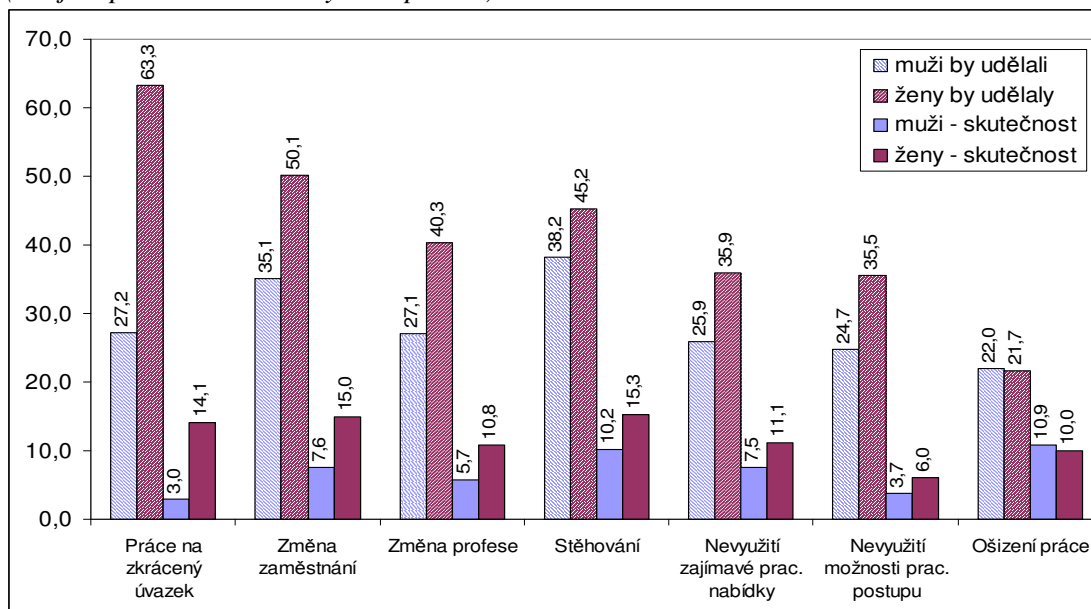
V životě se muži i ženy setkávají nejčastěji s tím, že jsou nuceni se kvůli kariéře partnera přestěhovat (s tímto typem ústupku se v životě setkala 15,3 % žen a 10,2 % mužů),

<sup>24</sup> V odpovědích mužů a žen jsou kromě položky „ošízení práce“ staticky významné rozdíly. (Testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti 5 %.)

pro ženy je druhou nejčastější obětí v kariéře změna zaměstnání (15 % žen) a práce na zkrácený úvazek (14 %). Muži oproti tomu kvůli profesním povinnostem svých partnerek nejčastěji šidí práci (10,9 %), mění zaměstnání (7,6 %) a nevyužívají zajímavé pracovní nabídky (7,5 %). Alespoň jeden z ústupků ve svém profesním životě kvůli svým partnerům a partnerkám udělalo 23,6 % mužů, ovšem přes třetinu všech dotázaných žen<sup>25</sup> (viz Tabulka 9). Tato data tedy nepřímou potvrzují všeobecně přijímaný fakt, že muži jsou spíše než ženy fixováni na svou práci, s níž do velké míry spojují i svou vlastní identitu. Odlišná mužská socializace směřující k identifikaci s rolí živitele vede k tomu, že pro muže mají klíčový význam zejména materiální a mocenské aspekty práce, na něž se pak upínají více než ženy (Dudová in Křížková et al. 2005: 19).

**Graf 1: Podíly kladných odpovědí na otázky: „Už jste někdy kvůli pracovní kariéře svého partnera/ky udělala následující?“ a „Byl/a byste ochoten/ochotna kvůli pracovní kariéře svého partnera/ky udělat následující?“ v závislosti na pohlaví**

(údaje v procentech kladných odpovědí)



**Tabulka 9: Celkový počet ústupků v pracovní kariéře, které respondent v životě udělal kvůli svému partnerovi/partnerce, v závislosti na pohlaví**

(údaje v procentech)

Počet ústupků:	muž	žena	celkem
0	76,4	66,3	71,4
1	12,9	13,9	13,4
2	5,9	8,9	7,4
3 a více	4,8	10,9	7,8
celkem	100,0	100,0	100,0
N	2778	2722	5500

<sup>25</sup> Jde o statisticky významný rozdíl (testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti 5 %).

Co se týče potenciální ochoty lidí k jednotlivým typům ústupků v pracovní kariéře, ženy přijímají nejnadhěji práci na částečný úvazek (celých 63,3 % žen by bylo ochotno přijmout práci na částečný úvazek, pokud by to vyžadovala profesní kariéra jejich partnera), změnit zaměstnání (50,1 %) a přestěhovat se (45,2 %). Muži jsou oproti tomu nejmíce ochotni ke změně bydliště (38,2 %), zaměstnání (35,1 %), k práci na zkrácený úvazek (27,2 %) a změně profese (27,1 %).

Ochota ke změně zaměstnání, změně profese, práci na zkrácený pracovní úvazek a ošizení práce kvůli partnerovi je přitom statisticky významně korelována s věkem a se vzděláním respondenta.

Ochota ke stěhování pak statisticky významně souvisí pouze s věkem. Platí přitom, že čím je respondent starší, tím méně je ochoten činit tyto ústupky v kariéře (nejsilnější korelace je s ochotou ke stěhování a ochotou ke změně zaměstnání – viz Tabulka 10). Ochota lidí k většině těchto ústupků také klesá s rostoucím vzděláním (nejsilnější korelační koeficienty jsou v případě ochoty ke změně profese a ochoty ke změně zaměstnání). Alespoň jeden ústupek ve svém životě pak udělaly spíše ženy než muži, a to zejména ženy ve věku 35–44 let<sup>26</sup> a spíše matky a otcové dětí než bezdětní respondenti. Statistickou významnost vlivu vzdělání na počet uskutečněných ústupků se však nepodařilo prokázat.<sup>27</sup>

**Tabulka 10: Vybrané Spearmanovy koeficienty neparametrické korelace**

	zkrácený úvazek	změna zaměstnání	změna profese	stěhování	nevyužití prac. nabídky	nevyužití postupu	ošizení práce
<b>věk</b>	-0,067*	-0,134*	-0,108*	-0,187*	x	x	-0,046*
<b>vzdělání</b>	-0,062*	-0,122*	-0,155*	x	x	x	-0,057*

\* Statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha = 1 \%$ .

„x“ – Statisticky nevýznamné na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .

Pozn.: Rozdíly mezi muži a ženami, co se týče korelačních koeficientů mezi výše uvedenými proměnnými, jsou minimální. Z tohoto důvodu uvádím pouze výsledky za celý soubor.

Výpovědi respondentů o tom, kolikrát v životě byli nuceni obětovat alespoň částečně svou pracovní kariéru ve prospěch svého partnera nebo partnerky, jsou také v souladu s tím, jak respondenti odpovídali na otázku týkající se koordinace pracovních životů v páru<sup>28</sup>. Zatímco lidé, kteří se domnívají, že se jejich pracovní život se přizpůsobuje pracovní kariéře partnera/partnerky, ve svém životě udělali v průměru 1,64 profesních ústupků (což je zároveň ze všech skupin nejmíce), lidé, jejichž kariéra je v rámci páru dominantní, pak v průměru udělali 0,50 ústupku. Lidé, kteří tvrdí, že se s partnerem omezují stejnou měrou, pak v průměru přiznali 0,68 ústupku a lidé, kteří se domnívají, že jejich pracovní život a pracovní život partnera/ky jsou na sobě nezávislé, udělali v průměru 0,49 ústupku.

### 2.2.2 Dělb domácích prací

Způsob dělby domácích prací v páru představuje nedílnou součást vyjednávání o sladování pracovních životů mezi partnery. Čas strávený v práci a čas strávený péčí o rodinu a domácnost totiž do jisté míry představují jakési spojené nádoby. Čím více času člověk tráví v práci a čím náročnější pracovní pozici zastává, tím méně času mu pak zbývá na zabezpečení

<sup>26</sup> U mužů se věk neukázal jako statisticky významný faktor (testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti 5 %).

<sup>27</sup> Počet skutečných ústupků v životě pak překvapivě nezávisí ani na míře vzdělanostní homogenity partnerství, profesi, časové a stresové náročnosti práce a (testováno  $\chi^2$  testem na hladině významnosti 5 %).

<sup>28</sup> Testováno ANOVou na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .



úkonů nezbytných pro chod celé domácnosti a péči o děti a o rodinu. V partnerstvích, kde oba partneři pracují a budují své pracovní kariéry, tedy může být cesta k hledání kompromisů značně ztížena.

Některí autoři poukazují na to, že v současné době se v souvislosti s rostoucí mírou individualizace ve vyspělých západních společnostech rozpadají jasné modely rodinných rolí muže jako živitele a ženy jako pečovatelky a že definice sociálních rolí v páru je do velké míry otázkou vyjednávání mezi partnery (Beck, Beck-Gernsheim 1995, Beck 2004, Singly 1999). Zároveň s tím však mnoho sociologů a socioložek uvádí jasné evidence, že navzdory naší rostoucí individualizaci stále převládá tradiční rozdělení genderových rolí v rodině a že drtivou většinu domácích prací vykonávají stále především (pracující) ženy (Bierzová 2005, Křížková 1999, Hochschild 2003). Je tedy otázkou, jaký prostor mají oba partneři pro volbu a vyjednávání svých rolí v rodině. Socializace, vnější strukturní omezení a v neposlední řadě také genderové stereotypy totiž způsobují, že přes rostoucí míru individualizace je prostor pro vyjednávání o rozložení domácích prací mezi partnery značně omezený. Podle U. Becka a E. Beck-Gernsheim (Beck, Beck-Gernsheim 1995) totiž stále žijeme ve světě práce, který předpokládá, že jeden z partnerů je ekonomicky závislý a pracuje bezplatně v domácnosti, ačkoliv na druhé straně se naše společnost ztotožňuje s ideálem, že každý jedinec se má snažit budovat svou pracovní kariéru a rozvíjet své schopnosti.

Této rozporuplnosti mezi skutečnou situací a představou o tom, jaká by tato skutečnost měla být, si ve své slavné práci „*The Second Shift*“ (2003) všímá i americká socioložka Arlie Hochschild. Tato autorka poukázala na fakt, že přestože se mnohé mladé páry v současné době ztotožňují s „ideologií“ rovnoměrného rozdělení břemena péče o domácnost mezi oba partnery a své vlastní uspořádání tak často i interpretují, reálná situace se od jejich představ a ideálů často značně liší a podle A. Hochschild i v těchto případech leží větší díl domácích prací především na ženě.

Jednotlivé způsoby rozdělení domácích práce v páru můžeme rozdělit na *tradiční uspořádání* (na ženě spočívá většina domácích povinností), *obrácené uspořádání*, (většinu domácích prací vykonává muž) a *moderní partnerství* (oba partneři se podílí na domácích pracích rovným dílem). V České republice přitom stále převládá tradiční uspořádání (v 62,3 % případů spočívá hlavní díl domácích prací na ženě) a jen zhruba v 5 % případů se o většinu domácích prací v rámci páru starají muži. Zhruba třetina respondentů a respondentek se pak domnívá, že si mezi sebou s partnerem/kou domácí práce dělí rovnoměrně (viz Tabulka 11). Vykonávání domácích prací jinou osobou v naší společnosti není příliš rozšířené a týká se pouze přibližně 2 % dotázaných. Z jiného současného výzkumu<sup>29</sup> vyplynulo, že najímání placených služeb k výkonu domácích prací se týká jen zcela marginálního počtu domácností (Bierzová 2005: 24).

### **Tabulka 11: Rozložení domácích prací mezi partnery**

(údaje v procentech)

<b>Tradiční uspořádání (Všechny nebo většinu domácích prací vykonává žena.)</b>	62,8
<b>Obrácené uspořádání (Všechny nebo většinu domácích prací vykonává muž.)</b>	4,9
<b>Modernizovaná partnerství (Partneři se dělí rovným dílem.)</b>	32,3
<b>celkem</b>	100
<b>N</b>	3681

Pozn.: Odpovídali pouze ti, kteří žijí s partnerem/kou v jedné domácnosti. Z analýzy byli vyloučeni ti, kteří odpověděli, že: „*Domácí práce vykonává jiná osoba.*“

<sup>29</sup> Jednalo se o šetření *Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR*, které proběhlo v roce 2005 v SOÚ AV ČR.

Jako významné charakteristiky, které ovlivňují rozložení zodpovědnosti za domácí práce v páru, se ukázaly být vzdělání, věk, počet dětí, ekonomická aktivita páru, profese a časová a stresová náročnost práce.<sup>30</sup> Ukázalo se také, že rozdělení domácích prací překvapivě není statisticky významně determinováno mírou vzdělanostní homogenity páru.

Ve skupině respondentů, kteří žijí v **partnerstvích s tradičním rozdělením domácích prací**, je zvýšený podíl rodičů se třemi a více dětmi, a to pak zejména rodičů malých dětí ve věku do 2 let, a naopak snížený podíl bezdětných respondentů<sup>31</sup>. V takto organizovaných partnerstvích přitom žijí spíše lidé s nižším vzděláním (zhruba 70 % mužů a žen s základním vzděláním, ale 60 % vysokoškoláků a 52 % vysokoškolaček) a spíše starší lidé (s tímto rozdělením domácích povinností se ztotožnilo 57 % respondentů ve věku 25-34 let, ale celých 66 % respondentů ve věku 45-54 let). Co se týče pracovních charakteristik, je v této skupině patrný zvýšený podíl žen, které zastávají zaměstnání s podprůměrnou časovou a stresovou náročností a naopak zvýšený podíl mužů vykonávajících nadprůměrně časově a stresově náročná zaměstnání. Adekvátně k tomu je zde také snížený podíl žen s nadprůměrně časově a stresově náročným zaměstnáním. Mezi nadprůměrně pracovní vytíženými muži a ženami se přitom ukázaly poměrně výrazné rozdíly v tom, jakým způsobem se podílejí na domácích pracích. Zatímco nadprůměrně pracovní vytížení muži jsou v přibližně 66 % vyvázáni z povinností spojených se zabezpečením chodu domácnosti, ve skupině nadprůměrně časově vytížených žen je tomu tak jen v necelých 7 % případech.

Z hlediska profese si svůj soukromý život organizují tradičním způsobem muži-vedoucí a řídicí pracovníci, řemeslníci a dále pak ti, kteří pracují jako obsluha strojů. Nejméně často žijí v takovémto uspořádání muži a ženy pracující ve vědeckých a odborných duševních profesích. Pokud jsou ekonomicky aktivní oba partneři, v 63 % případech si domácí práce dělí tradičním způsobem, pokud pracuje pouze muž, je takto organizováno 69 % z těchto partnerství a pokud pracuje pouze žena, snižuje se tento podíl na 45 %.

V **moderních partnerstvích**, kde se oba partneři rovnoměrně dělí o domácí práce, žije zvýšený podíl bezdětných respondentů a snížený podíl rodičů se třemi a více dětmi<sup>32</sup>. Tento způsob uspořádání se přitom týká spíše lidí s vyšším vzděláním, a zejména pak žen s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním, které se o domácí povinnosti s partnerem dělí tímto způsobem v téměř 43 % případech<sup>33</sup>. Tento způsob organizace života v páru je pak doménou spíše mladší generace ve věku 25-34 let<sup>34</sup>. V této skupině je patrný zvýšený podíl žen a mužů pracujících ve vědeckých a odborných duševních profesích a také žen-vedoucích a řídicích pracovníků, a naopak je zde snížený podíl mužů-manažerů. Z hlediska ekonomické aktivity páru je zde zvýšený podíl těch, kde pracuje pouze žena (40 % těchto párů si domácí povinnosti dělí rovnoměrně) a snížený podíl párů, kde je ekonomicky aktivní pouze muž (v tomto případě je to pouze 22 % párů).

Mezi **partnerstvími s obrácenými rodinnými rolemi** je patrný zvýšený podíl nadprůměrně pracovní (stresově a časově) vytížených žen, přičemž je zde také zvýšený podíl párů, v nichž je ekonomicky aktivní pouze žena. Oproti tomu je v této skupině snížený podíl párů, v rámci nichž jsou ekonomicky aktivní oba partneři.

<sup>30</sup> Testováno  $\chi^2$  testy na hladině významnosti  $\alpha = 5$  %.

<sup>31</sup> Zatímco ve skupině bezdětných párů je takto organizováno pouze 48 % partnerství, ve skupině rodičů s jedním nebo dvěma dětmi je to už zhruba 64 % a ve skupině lidí s třemi a více dětmi je to už celých 70 % všech případů.

<sup>32</sup> V téměř 44 % si bezdětné páry dělí domácí práce, zatímco v případě rodičů jednoho nebo dvou dětí je to zhruba 30 % a v rámci skupiny rodičů s třemi a více dětmi je to pouze 26 % případů.

<sup>33</sup> S partnerem/kou se rovným dílem o domácí práce dělí 21 % mužů a 26 % žen se základním vzděláním, 30 % mužů a žen se středoškolským vzděláním bez maturity, 37 % mužů a 34 % žen s maturitou a 37 % vysokoškoláků a 43 % vysokoškolaček.

<sup>34</sup> Tímto způsobem organizuje soukromý život 38 % respondentů ve věku 25-34 let a zhruba 30 % respondentů ve věku 35-44 let a 45-54 let.

Způsob rozdělení domácích prací mezi partnery se také statisticky významným způsobem odráží v tom, jakým způsobem respondenti hodnotí zvládnání svých pracovních a rodinných povinností. Ukázalo se, že ve skupině mužů a žen, kteří bez problémů zvládají své pracovní i rodinné povinnosti, je oproti ostatním skupinám zvýšený podíl těch, co se se svým partnerem/kou rovnoměrně dělí o domácí povinnosti (viz Tabulka 12). Ve skupině lidí, kteří dobře zvládají práci na úkor rodiny, je pak zvýšený podíl těch, jejichž partner/ka se sama stará o většinu domácích povinností. Ve skupině respondentů, kteří mají pocit, že nezvládají ani práci ani rodinu, je pak oproti ostatním skupinám zvýšený podíl těch, kteří většinu domácích prací vykonávají sami<sup>35</sup>. Jak se tedy ukázalo, rovnoměrné rozdělení domácích prací do jisté míry souvisí i s pocitem lepšího zvládnání pracovních a rodinných povinností. Nerovnoměrné rozdělení domácích prací mezi partnery je naopak spojeno s pocity většího či menšího napětím mezi pracovním a soukromým životem.

**Tabulka 12: Souvislosti zvládnání pracovní a rodinné zátěže se způsobem rozdělení domácích prací**

(údaje v procentech)

Způsob dělby domácích prací		Zvládnání pracovní a rodinné zátěže				
		obojí zvládá bez problémů	dobře zvládá práci na úkor rodiny	dobře zvládá rodinu na úkor práce	zvládá obojí tak napůl	nezvládá práci ani rodinu
Muži	Většinu nebo všechny domácí práce vykonává respondent/ka.	5,8	6,9	5,4	6,6	18,5
	Většinu nebo všechny domácí práce vykonává partner/ka.	55,8	81,6	64,9	62,3	66,7
	Oba partneři se dělí rovným dílem.	38,4	11,4	29,7	31,1	14,8
	celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ženy	Většinu nebo všechny domácí práce vykonává respondent/ka.	62,3	51,7	72,3	64,0	77,8
	Většinu nebo všechny domácí práce vykonává partner/ka.	2,5	17,0	4,8	2,9	4,4
	Oba partneři se dělí rovným dílem.	35,2	31,3	22,9	33,0	17,8
	celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: N (muži) = 1929, N (ženy) = 1800. Na otázku o rozdělení domácích prací odpovídali pouze respondenti, kteří žijí s partnerem/kou ve společné domácnosti.

Způsob dělby domácích prací mezi partnery se také v neposlední řadě promítá i do spokojenosti mužů a žen s různými oblastmi života<sup>36</sup>. Muži a ženy, kteří uvedli, že se se svým partnerem/kou rovnoměrně dělí o domácí práce (tj. ti, kteří žijí v *moderních partnerstvích*), jsou ve srovnání s ostatními lidmi spokojenější s životem mimo zaměstnání, se svým partnerským vztahem a, co se týče žen, i s profesním životem. Statisticky významné rozdíly se přitom ukázaly mezi skupinou lidí žijících v *moderních partnerstvích* na straně jedné a lidmi žijícími v *tradičních partnerstvích* nebo v *partnerstvích s obrácenými rodinnými rolemi* na straně druhé. Průměrná spokojenost s výše zmiňovanými životními oblastmi se u lidí žijících

<sup>35</sup> Tyto vztahy přitom platí jak v rámci skupiny mužů, tak i v rámci skupiny žen.

<sup>36</sup> Testováno Kruskal-Wallisovým testem shody průměrů na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$ .

v tradičních partnerstvích a lidí žijících v partnerstvích s obrácenými rodinnými rolemi statisticky významně neliší<sup>37</sup> (viz Tabulka 13).

**Tabulka 13: Spokojenost s různými oblastmi života v závislosti rozdělení domácích prací**

(1=rozhodně spokojen, 4=rozhodně nespokojen)

		Spokojenost s profesním životem	Spokojenost s životem mimo zaměstnání	Spokojenost s partnerskými vztahy
Muži	tradiční partnerství	2,06*	1,83	1,64
	obrácené role	2,11*	1,91	1,74
	moderní partnerství	2,05*	<b>1,70</b>	<b>1,50</b>
Ženy	tradiční partnerství	2,22	1,87	1,76
	obrácené role	2,21	1,90	1,68
	moderní partnerství	<b>2,01</b>	<b>1,65</b>	<b>1,48</b>

\*) Statisticky nevýznamné rozdíly.

Většinu neplacené domácí práce v českých rodinách a domácnostech tedy stále vykonávají především ženy, a to i v případě, že jsou oba partneři ekonomicky aktivní. Na jedné straně tedy v české společnosti převažují tradiční partnerství, v nichž je patrná velká nerovnost v rozdělení domácích prací v neprospěch žen. V těchto partnerstvích žijí vedle lidí s nižší úrovní vzdělání zejména nadprůměrně pracovní vytížení muži na vysokých pracovních postech, a dále pak rodiče malých dětí do 2 let věku. Na druhé straně se však v naší společnosti vyděluje i výrazná skupina lidí, kteří se odklání od tradičního rozdělení rodinných rolí mezi mužem a ženou v rodině a snaží se participovat rovným dílem na domácích pracích. V těchto modernizovaných partnerstvích žijí spíše lidé s vyšším vzděláním, mladí lidé a bezdětné páry a spíše pak vzdělané ženy na vysoce kvalifikovaných pracovních postech.

Na první pohled je zde však velký rozdíl mezi tím, jakým způsobem se vysoce kvalifikovaní muži a ženy v náročných manažerských pozicích dělí se svými partnery a partnerkami o domácí práce. Zatímco muži-manažeři mají většinou zázemí v podobě partnerky, která se stará o většinu domácích prací sama, ženy-manažerky bývají spíše součástí dvoukariérních partnerství (tj. partnerství, v nichž oba partneři budují rovnocenné pracovní kariéry) a ačkoliv jim jejich partneři pomáhají v daleko větší míře než méně pracovní vytíženým ženám, z domácích prací oproti mužům-manažerům vyvázány nejsou<sup>38</sup>.

Další velice výrazná diference v rozložení zodpovědnosti za domácí práce mezi mužem a ženou je patrná mezi bezdětnými partnerstvími a partnerstvími s dětmi. U bezdětných partnerstvích se totiž v daleko větší míře vyskytuje rovné rozdělení domácích povinností mezi mužem a ženou<sup>39</sup>. I v tomto případě se tedy potvrdilo, že i poměrně rovnoměrné rozdělení domácích prací mezi mužem a ženou se v neprospěch ženy mění po té, co partneři založí rodinu a žena odejde na mateřskou dovolenou.

Rovné rozdělení domácích povinností mezi oba partnery přitom působí celkově kladně na životy jednotlivců. Vypovídají o tom zjištění, podle kterých je rovnoměrné rozdělení

<sup>37</sup> Statisticky významné rozdíly v průměrné spokojenosti s profesním, partnerským životem a životem mimo zaměstnání existují pouze mezi „moderním partnerstvím“ na jedné straně a „tradičním partnerstvím“ a „partnerstvím s obrácenými rolemi“ na straně druhé. Mezi „tradičním partnerstvím“ a „partnerstvím s obrácenými rolemi“ nejsou statisticky významné rozdíly. Testováno „Post Hoc“ testy,  $\alpha = 5\%$ . Testováno zvlášť ve skupině mužů a žen.

<sup>38</sup> Toto zjištění odpovídá závěrům kvalitativního šetření A. Křížkové a R. Dudové „Gender v managementu“ (Dudová, Křížková 2006, dosud nepublikováno).

<sup>39</sup> Tento vztah platí i v případě, že je kontrolován vliv věku, tj. provedeme-li třídění zvlášť pro jednotlivé věkové skupiny.

domácích prací mezi partnery spojeno s pocity lepšího zvládnutí pracovní a rodinné zátěže a také s vyšší spokojeností s profesním, soukromým a partnerským životem.

### 3 Závěry

Ačkoliv po roce 1989 prošel český trh práce zásadními změnami spojenými se zvyšujícími se nároky zaměstnavatelů na zaměstnance, růstem časové náročnosti některých povolání a zostřováním konkurence na pracovním trhu, nezdá se, že by tyto změny vedly na straně pracujících lidí k pocitům výrazného napětí mezi prací a rodinou. Většina pracujících lidí v ČR (více než 2/3) má pocit, že dobře zvládá jak své pracovní, tak i své rodinné povinnosti. Určitou formu napětí mezi prací a rodinou přitom pociťuje necelá pětina dotázaných.

Životní situace různých vrstev společnosti se však liší. Do skupiny lidí, kteří pociťují výrazné napětí mezi prací a rodinou, patří spíše lidé ve vysoce časově a stresově náročných pozicích, manažeři a manažerky a dále také provozní pracovníci ve službách a obchodu. Náleží sem ovšem i podnikatelé a podnikatelky. Naopak nejmenší konflikty pociťují bezdětné ženy a lidé s méně náročnými pracovními pozicemi, jako např. nižší administrativní pracovníci. Naplnění jakési životní rovnováhy mezi prací a rodinou se také pozitivním způsobem odráží ve spokojenosti lidí, a to jak s profesním životem, tak i s životem soukromým. Nerovnováha mezi těmito životními sférami oproti tomu vede k pocitu větší nespokojenosti ve obou těchto oblastech.

Většina pracujících lidí v ČR (zhruba 9 z 10) se domnívá, že jejich práce buď nemá žádný vliv na vztahy v jejich rodině, nebo že ovlivňuje rodinný život pozitivně. Pouze desetina dotázaných pak uvedla, že jim jejich práce velmi komplikuje rodinný život, přičemž jako nejčastější potíže uváděli tyto lidé nedostatek času na rodinu, partnera a děti. Ke skupině lidí, kterým práce nejvíce komplikuje rodinný život, pak patří spíše muži než ženy, dále pak lidé, kteří mají děti, a ti, kteří zastávají zaměstnání s vyšší mírou stresové a časové náročnosti. Z profesního hlediska jsou to pak nejčastěji vedoucí a řídicí pracovníci a provozní pracovníci ve službách a obchodu. Náleží sem však také muži-podnikatelé. Ženy-podnikatelky se oproti tomu častěji přiklání k tvrzení, že jejich práce ovlivňuje jejich rodinný život pozitivním způsobem.

Poměrně překvapivým zjištěním přitom je, že ve skupině mladých bezdětných lidí ve věku 25-39 let si jsou pouze dvě pětiny žen a zhruba čtvrtina mužů vědomy toho, že založení rodiny by pro ně znamenalo větší či menší komplikace při výkonu zaměstnání. Případné rodičovství by přitom představovalo největší problém spíše pro ženy, a to spíše pro ženy mladší, dále pak pro lidi s vyšším vzděláním a ty, které zastávají zaměstnání s vyšší časovou a stresovou náročností práce. U těchto skupin mladých lidí lze tedy předpokládat, že se jejich pracovní kariéra alespoň částečně odráží i ve strategii prozatímního odkládání rodičovství do vyššího věku.

Ačkoliv údaje za populaci jako celek nepoukazují ani na výraznější vliv pracovního života na rostoucí počet partnerských krizí (zkušenost partnerského rozchodu nebo rozvodu, který by alespoň částečně souvisel s profesním životem respondenta/ky, jeho partnera/ky, nebo by byl zapříčiněn souhrou profesních životů obou partnerů, se týká pouze necelé třetiny dotázaných), v případě určité definované skupiny lidí lze však pracovní život považovat za skutečně významnou příčinou partnerských a manželských rozpadů. Platí to zejména o ženách-vysokoškolačkách, pracovnících v časově a stresově náročných pozicích, vedoucích a řídicích pracovnících a ženách ve vědeckých a odborných profesích. Tuto skupinu tedy tvoří většinou lidé, u nichž lze mimo jiné očekávat i vyšší míru individualizace, menší ochotu ke kompromisům a výrazné zaměření na práci, kariéru a profesní život.

Ve zhruba 9/10 partnerství lidí ve věku 25-54 let dnes pracuje jak muž, tak i žena. Sladňování pracovních životů v páru je však v ČR procesem značně genderově nevyváženým. I v případě, že kontrolujeme vliv ostatních sledovaných proměnných, je to zpravidla pracovní život ženy, který se podřizuje kariéře muže. Ženy jsou přitom i ochotnější k ústupkům ve svých pracovních kariérách než muži a častěji než muži také tyto ústupky činí.

Co se týče dělby domácích prací, můžeme rozlišit celkem tři typy partnerství: *tradiční uspořádání* (na ženě spočívá většina domácích povinností), *obrácené uspořádání* (většinu domácích prací vykonává muž) a *moderní partnerství* (oba partneři se podílí na domácích pracích rovným dílem). V České republice sice stále převládá tradiční uspořádání (tímto způsobem jsou organizovány přibližně tři z pěti partnerství), ovšem nezanedbatelnou část tvoří i partnerství moderní (asi 1/3). V tradičních partnerstvích žijí vedle lidí s nižší úrovní vzdělání zejména nadprůměrně pracovní vytížení muži na vysokých pracovních postech a dále pak rodiče malých dětí do 2 let věku. V moderních partnerstvích žijí pak spíše lidé s vyšším vzděláním, mladí lidé a bezdětné páry a dále také vzdělané ženy na vysoce kvalifikovaných pracovních postech. Rovnější rozdělení domácích povinností mezi oba partnery je přitom spojeno i s pocity lepšího zvládnání pracovní a rodinné zátěže a také s vyšší spokojeností s profesním, soukromým a partnerským životem.

## LITERATURA

- Bauman, Z. 2002. *Tekutá modernita*. Praha: Mladá fronta.
- Beck, U. 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. Praha: SLON.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Work place – Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.
- Bierzová, J. 2006. „Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* . Vol. 7, No. 1. Pp. 19-26.
- Crompton, R., Harris, F. 1998. „Explaining women’s employment patterns: orientations to work revised.“ *British Journal of Sociology* 49:1. Pp: 118-140.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis* 33:4: Pp. 389 – 404.
- Čermáková, H., Hašková, H., Linková, M., Maříková, H. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR.*, Praha: SOÚ AV ČR.
- Edwards, P., Wajcman, J. 2005. *The Politics of Working Life*. Oxford University Press.
- Fialová, L., Hamplová, D., Kučera, M., Vymětalová, S. 2000. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON.
- Giddens, A. 1992. *The Transformation of Intimacy. Sexuality, love & eroticisms in modern societies*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 2000. *Unikající svět. Jak globalizace mění náš život*. Praha: SLON
- Hamplová, D., Rychtaříková, J., Pikálková, S. 2003. *České ženy. Vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century - Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Owl Book.
- Hochschild, A. R. 2003. *The Second Shift*. New York: Penguin Books.
- Chaloupková, J., Šalamounová, P. 2004. *P. Postoje k manželství a rodičovství v České*
- Křížková, A. 1999. „The division of Labour in Czech Households in the 1990s.“ *Sociologický časopis* 7:2. Pp. 205-214.
- Křížková, A. (ed.), Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SOÚ AV ČR.

- Křížková, A., Dudová, R. 2006. *Gender v managementu (výzkumná zpráva pro VÚPSV)*, ještě nepublikováno
- Možný, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON.
- Pleck, J. 1993. „Are Family-Supportive Employer Policies Relevant to Men?“ Pp. 217-237 in: *Men, Work and Family*. Ed. Hood, J. C. London: Sage.
- Rabušic, L. 2001. *Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě*. Sociologické nakladatelství: Praha.
- Rychtaříková, J. 1997. „Nechci této společnosti namlouvat, že se nic neděje.“ *Demografie* 39:4: Pp. 267-268. Praha.
- Rychtaříková, J. 1998. „Současné trendy a vzorce populačního chování východní a západní Evropy.“ *Demografie* 40:4: Pp. 252-257. Praha.
- Rychtaříková, J., Pikálková, S., Hamplová, D., 2001. *Diferenciace reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Rychtaříková, J. 2004. „Změny generačního plodnosti v České Republice.“ *Demografie* 46:2: Pp. 77-87. Praha.
- Řeháková, B. 2000. „Nebojte se logistické regrese“. *Sociologický časopis* 36:4: Pp. 475-497. Praha.
- Singly, F. de. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- Sobotka, T. 2004. *Postponement of Childbearing and Low Fertility in Europe*. Dutch University Press: Amsterdam.
- Šubrt, J. 1996. *Civilizační teorie Norberta Eliase*. Praha: Univerzita Karlova.
- Tuček, M. a kol. 1998. *Česká rodina v transformaci – stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Tuček, M., Kuchařová, V. 1999. *Sociálně ekonomické souvislosti rodinného chování mladé generace v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.
- Vohlídalová, M. 2006a. „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 7:1. Pp. 26-32.
- Vohlídalová, M. 2006b. „Pracovní život a partnerské rozchody“. *Socioweb* 12. <http://www.socioweb.cz>
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva*. Praha: VÚPSV. <http://www.vupsv.cz>
- Wallace, C. 2003a. „Work Flexibility in Eight European Countries.“ *Sociologický časopis* 39:6. Pp. 773-793.
- Wallace, C. (ed.) 2003b. *Household, Work and Flexibility Survey: Comparative report. Research Report #.4*. Wien: The HWF Research Consortium.



Wallace, C. (ed.) 2003c. *Household, Work and Flexibility Survey: Country survey reports. Research Report #.3*. Wien: The HWF Research Consortium.

### **Internetové zdroje statistických dat**

Webové stránky Českého statistického úřadu (<http://www.czso.cz>) a na nich publikovaná data.

Webové stránky Eurostatu (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>) a na nich publikovaná data a následující studie:

Romans, H., Hardarson, O. 2006. *Statistics in Focus: Labour Market Latest Trends – 3rd. quarter 2005 data*. Eurostat.

Aliaga, Ch. 2005. *Statistics in Focus: Gender gaps in the reconciliation between work and family life*. Eurostat.

### **Použité datové soubory**

*Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*. 2005 [Data file]. Sociologický ústav AV ČR [producer].

## Příloha 1: Konstrukce ukazatelů časové a stresové náročnosti zaměstnání

### Obecný postup:

- standardizace původních proměnných, z nichž byl index konstruován;
- z těchto standardizovaných hodnot byl vypočten aritmetický průměr pro každého respondenta, všechny vstupní proměnné měly stejnou váhu; v případě chybějících hodnot se průměr počítal ze zbylých proměnných (tj. z ostatních nechybějících hodnot);
- výsledný index byl kategorizován podle daných percentilů

### Celkový index časové náročnosti zaměstnání:

#### Vstupní proměnné:

- odpracované hodiny v hlavním a vedlejším zaměstnání;
- počet dní v týdnu, kdy si respondent bere práci na večer domů;
- počet odpracovaných víkendových dnů za měsíc;
- počet dní v měsíci, kdy respondent odpracuje více jak 10 hodin za den.

#### Kategorizace podle percentilů:

0-4% - výrazně podprůměrná časová náročnost,

4-24% - podprůměrná časová náročnost,

24-70% - průměrná časová náročnost,

70-90% - nadprůměrná časová náročnost,

90-100% -výrazně nadprůměrná časová náročnost.

Index časové náročnosti - kategorie

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	výrazně podprůměrná časová náročnost práce	216	3,9	4,0	4,0
	podprůměrná časová náročnost práce	1117	20,3	20,6	24,6
	průměrná časová náročnost práce	2461	44,7	45,4	70,0
	nadprůměrná časová náročnost práce	1084	19,7	20,0	90,0
	výrazně nadprůměrná časová náročnost práce	541	9,8	10,0	100,0
	Total		5419	98,3	100,0
Missing	System	91	1,7		
Total		5510	100,0		

## Celkový index stresové náročnosti zaměstnání:

### Vstupní proměnné

- Odpověď na otázku: „Je Váš výdělek závislý na Vašem výkonu, tj. pracujete-li s menším nasazením, dostanete méně peněz a naopak?“ (Varianty odpovědi: „rozhodně závislý“, „spíše závislý“, „spíše není závislý“, „rozhodně není závislý“);
- Odpověď na otázku: „Je pro Vás Vaše zaměstnání zdrojem stresu i mimo pracovní dobu?“ (Varianty odpovědi: „stále“, „často“, „občas“, „málokdy“);
- Odpověď na otázku: „Jak byste charakterizoval/a vztahy na Vašem pracovišti?“ (Varianty odpovědi: „přátelská až důvěrná atmosféra“, „dobrá spolupráce bez osobní blízkosti“, „chladné neosobní vztahy“, „atmosféra plná napětí a konfliktů“);

### Kategorizace podle percentilů

0-10% - výrazně podprůměrná stresová náročnost,

10-30% - podprůměrná stresová náročnost,

30-70% - průměrná stresová náročnost,

70-90% - nadprůměrná stresová náročnost,

90-100% -výrazně nadprůměrná stresová náročnost.

Celkový index stresovosti práce - kategorie

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	výrazně podprůměrně stresová práce	548	9,9	10,1	10,1
	podprůměrně stresová práce	1207	21,9	22,3	32,4
	průměrně stresová práce	2254	40,9	41,6	73,9
	nadprůměrně stresová práce	935	17,0	17,2	91,2
	výrazně nadprůměrná stresová práce	479	8,7	8,8	100,0
	Total	5423	98,4	100,0	
Missing	System	87	1,6		
Total		5510	100,0		

## Příloha 2: Multinomická logistická regrese

### Výstupy z procedury:

**Model Fitting Information**

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	1523,674			
Final	1094,612	429,062	18	,000

**Goodness-of-Fit**

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	436,599	318	,000
Deviance	367,084	318	,030

Pozn.: Dosažená hladina významnosti je u obou testů (Pearsonovy statistiky  $\chi^2$  a odchylky  $\chi^2$ ) menší než 0,05, z čehož vyplývá, že bychom měli zamítnout hypotézu, že model odpovídá naměřeným datům. Blanka Řeháková (Řeháková 2000:484) však uvádí, že tyto testy jsou spolehlivé pouze pro modely s malým počtem proměnných. Jsou totiž citlivé na prázdná pole v mnohorozměrné tabulce. V tomto případě se na ně proto nemůžeme spoléhat.

**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests		
	AIC of Reduced Model	BIC of Reduced Model	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	3605,191	3772,569	3551,191 <sup>a</sup>	,000	0	.
vzdelr	3617,605	3766,385	3569,605	18,414	3	,000
vek_kat	3627,083	3775,863	3579,083	27,892	3	,000
NR_cas	3626,461	3775,241	3578,461	27,270	3	,000
NR_stres	3645,165	3793,945	3597,165	45,974	3	,000
ID2.1a	3808,822	3957,603	3760,822	209,632	3	,000
NR_typP	3658,608	3788,791	3616,608	65,418	6	,000
deti_01	3622,977	3771,758	3574,977	23,787	3	,000

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

- a. This reduced model is equivalent to the final model because omitting the effect does not increase the degrees of freedom.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,111
Nagelkerke	,123
McFadden	,050

Odhad regresních koeficientů:

Parameter Estimates

P47 Které tvrzení by vybrál	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower Bound	Upper Bound
partnerův profesní život ustupuje mému profesnímu životu	Intercept	-2,923	,441	44,009	1	,000		
	vzdelr	,023	,106	,048	1	,827	1,023	,832 1,259
	vek_kat	,129	,096	1,798	1	,180	1,138	,942 1,374
	NR_cas	,418	,106	15,401	1	,000	1,518	1,232 1,870
	NR_stres	,500	,102	24,145	1	,000	1,648	1,350 2,011
	[ID2.1a=1]	2,343	,175	178,782	1	,000	10,417	7,388 14,687
	[ID2.1a=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
	[NR_typP=1,00]	,881	,229	14,800	1	,000	2,413	1,541 3,780
	[NR_typP=2,00]	-1,030	,186	30,680	1	,000	,357	,248 ,514
	[NR_typP=3,00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
já i můj partner se ve svém profesním životě omezujeme stejn	Intercept	-,193	,369	,273	1	,602		
	vzdelr	,017	,092	,035	1	,852	1,017	,849 1,218
	vek_kat	,056	,083	,448	1	,503	1,057	,898 1,245
	NR_cas	,098	,090	1,196	1	,274	1,103	,925 1,316
	NR_stres	,204	,088	5,374	1	,020	1,226	1,032 1,457
	[ID2.1a=1]	1,308	,151	74,671	1	,000	3,697	2,748 4,974
	[ID2.1a=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
	[NR_typP=1,00]	,301	,215	1,969	1	,161	1,351	,887 2,058
	[NR_typP=2,00]	-6,30	,150	17,697	1	,000	,533	,397 ,714
	[NR_typP=3,00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
naše profesní životy jsou na sobě navzájem závislé	Intercept	1,091	,339	10,388	1	,001		
	vzdelr	-,193	,085	5,140	1	,023	,825	,698 ,974
	vek_kat	,287	,077	14,033	1	,000	1,333	1,147 1,549
	NR_cas	,017	,083	,044	1	,834	1,018	,865 1,196
	NR_stres	,038	,081	,220	1	,639	1,039	,886 1,219
	[ID2.1a=1]	1,308	,142	84,406	1	,000	3,698	2,798 4,888
	[ID2.1a=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
	[NR_typP=1,00]	,580	,201	8,332	1	,004	1,785	1,205 2,647
	[NR_typP=2,00]	-6,83	,137	24,998	1	,000	,505	,386 ,660
	[NR_typP=3,00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[deti_01=,00]	,691	,185	13,948	1	,000	1,995	1,388 2,867	
[deti_01=1,00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	

a. The reference category is: můj profesní život ustupuje partnerovu profesnímu životu.

b. This parameter is set to zero because it is redundant.

Použité proměnné v regresním modelu:

vzdel\_r = vzdělání respondenta (kategorie ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ s maturitou, VŠ, VOŠ)

vek\_kat= věk respondenta (věkové kategorie 25-34let, 35-44 let, 45-54 let)

NR\_cas = index časové náročnosti práce (1 = podprůměrná, 2 = průměrná, 3= nadprůměrná)

NR\_stres = index stresové náročnosti práce (1 = podprůměrná, 2 = průměrná, 3= nadprůměrná)

id2.1a = pohlaví (1 = muž, 2 = žena)

NR\_typ = míra vzdělanostní homogenity partnerství

(1 = respondent má vyšší vzdělání než partner, 2 = respondent má nižší vzdělání než partner,

3 = vzdělanostní homogenní)

deti\_01 = vlastní děti (0 = bezdětní, 1 = jedno a více dětí)