

Problémy harmonizace rodinného a pracovního života

Naděžda Horáková

Bezkonfliktní provázání pracovního a rodinného života představuje v současné české společnosti ideál, kterého se snaží dosáhnout snad všichni rodiče. Věnovat se práci i rodině zároveň je jistě složité, a tak každý rodič stojí před otázkou, jak rozdělit svou pozornost a svůj čas. Ať už si tento rozhodovací proces probíhá vědomě či spíše intuitivně, rodiče nakonec musí najít určitý kompromis mezi pracovní a rodinnou sférou.

Následující text, který vychází především z výzkumů veřejného mínění realizovaných Centrem pro výzkum veřejného mínění AV ČR (CVVM), se pokusí odpovědět na otázku, jak se harmonizace pracovní a rodinné sféry v českých rodinách daří. Dále se pak bude zabývat tím, co by českým rodičům tento soulad usnadnilo, a co naopak harmonizaci rodinných a pracovních vztahů v rodinách ztěžuje.

Podívejme se na úvod na to, jakou roli lidé ve svém životě práci a rodině přikládají. V květnu 2004 se CVVM ve svém výzkumu věnovalo mimo jiné problematice hodnotových orientací. Obecně můžeme konstatovat, že největší význam mají pro většinu dotázaných jejich blízcí, ať už jde o rodinu nebo přátele. Téměř všichni dotázaní uvedli, že je pro ně důležité pomáhat své rodině a přátelům a žít ve spokojené rodině (oba výroky podpořilo 97 % oslovených). Zcela zásadní význam přikládají čeští občané také prostředí, ve kterém žijí, a vlastnímu zdraví.

Práci připisuje podle svých slov důležitou roli 90 % českých občanů. Z pracovních hodnot pak dotázaní považují za nejvýznamnější to, aby měli práci, která by je bavila a zároveň byla užitečná a smysluplná. Pro téměř devět z deseti Čechů je důležitá práce v kolektivu sympatických lidí a vysoký výdělek. Vzhledem k důležitosti, kterou pro obyvatele naší země pracovní a rodinná sféra mají, stojí téma harmonizace rodinných a pracovních vztahů nepochybně za pozornost.

Problematice sladění pracovních a rodinných povinností se CVVM věnovalo ve svém výzkumu v dubnu 2003. Iniciátorem a autorem otázek, které CVVM do svého výzkumu zařadilo, byly pracovnice oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR.¹

Úplně na úvod celého výzkumu nás zajímalo, zda respondenti subjektivně pociťují problémy s harmonizací rodinných a pracovních vztahů. Všem ekonomicky aktivním respondentům jsme proto položili otázku: „Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?“ Více než desetina dotázaných na položené otázky neodpovídala s tím, že se jich tento problém netýká. S těmito respondenty nebudeme v dalších analýzách dále pracovat. Z oslovených, kteří se daný problém týká (n = 546), jich přibližně polovina uvedla, že svou práci i rodinu zvládá bez větších problémů. Postoje mužů a žen ke zvládání rodinných a pracovních povinností se významně lišily (viz tabulku 1).

¹ Oddělení Gender & sociologie bylo založeno v roce 1990 a v průběhu 90. let zde byl teoreticky i empiricky rozvíjen koncept genderově orientované sociologie s přesahy k feministické sociologii. Hlavními tématy výzkumu v současné době jsou ženy na trhu práce, ženy ve vědě, genderové role v rodině, harmonizace práce a rodiny, ženy v managementu a podnikání, muž v rodině, rovné příležitosti, mateřství a porodnictví, násilí na ženách, vytváření genderových identit a transgenderismus.

Tabulka 1: Potíže se zvládáním pracovních a rodinných povinností (v %) (n = 546)

	Celkem	Muži	Ženy
Obojí zvládám bez větších problémů	59	56	61
Dobře zvládám pracovní povinnosti, šidím rodinu	21	27	16
Dobře zvládám rodinnou zátěž, ale šidím práci	2	2	2
Zvládám obojí tak napůl	15	12	17
Mám problémy v práci i rodině, nedá se to zvládnout	3	3	4

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03

Na úvod můžeme konstatovat poměrně překvapivé zjištění, že k problémům s harmonizací rodinné a pracovní sféry se častěji přiznávají muži než ženy. Určité potíže se zvládáním rodinného i pracovního života zároveň pocítuje necelá polovina mužů (44 %) a přibližně dvě pětiny žen (39 %).

Zvládání pracovních povinností jen na úkor své vlastní rodiny připustila více než čtvrtina mužů, kteří problém souladu pracovní a rodinné sféry řeší. Šízení své rodiny kvůli pracovním povinnostem pak připustilo 16 % žen. Jen velmi malý podíl dotázaných (2 %) přiznal, že kvůli rodinné zátěži šidí svoji práci. Práci i rodinu zvládá jen tak napůl podle svých slov více než desetina mužů (12 %) a necelá pětina žen (17 %). S výraznými problémy v harmonizaci pracovních a rodinných povinností se podle svých slov potýkají 4 % žen a 3 % mužů.

Ve zmíněném šetření nás dále zajímalo, co by českým občanům sladění rodiny a práce více usnadnilo. Na základě toho lze učinit určitá doporučení, jak by se dalo zvládání rodiny a práce rodičům usnadnit. Respondentů, kteří pracovní a rodinné povinnosti zvládají bez větších potíží, jsme se proto zeptali, co jim k tomu nejvíce pomáhá.² Z předloženého seznamu možností mohli dotázaní vybrat všechny, které u nich připadají v úvahu.

² Otázka: “Které možnosti, pokud je využíváte, nejvíce přispívají k Vašemu pocitu, že zvládáte pracovní a rodinné povinnosti bez problémů? Vyberte všechny odpovědi, které pro Vás připadají v úvahu. (viz tabulka 2)”

Tabulka 2: Co nejvíce pomáhá při harmonizaci rodinných a pracovních povinností (v %) (n = 319)

	Celkem	Muži	Ženy
Partner je ochoten rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	70	80	61
Partner je ochoten podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny	57	66	50
Partner je ochoten vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	44	63	27
Vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.	34	35	33
Sdílím pracovní místo s další osobou	31	26	34
Mám volnou pracovní dobu (sám/a si určuji pracovní dobu)	26	31	22
Zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, družina, pečovatelská služba aj.)	25	28	22
Zásadním způsobem využívám další osoby pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (prarodiče, placená soukromá osoba)	22	23	22
Mohu pracovat z domova (např. na počítači)	15	19	11
Pracuji na zkrácený úvazek	8	4	11
Mám k dispozici službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti	5	7	3
Na pracovišti je nabízeno hlídání dětí	1	3	1

Poznámka: Dopočet do 100 % ke každému údaji v tabulce tvoří "nevybral".

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03

Výsledky našeho šetření naznačují, že rozhodující roli při harmonizaci rodinné a pracovní sféry hraje partnerský život a rozdělení rolí v rodině. Nadpoloviční většina respondentů, kteří uvedli, že sladění rodiny a práce jim nečiní větší potíže, totiž uvedla, že jim k tomu pomáhá ochota partnera rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti a zásadním způsobem se podělit o péči o děti a další členy domácnosti. Téměř dvě třetiny mužů ale přiznaly, že se jim zvládnutí rodiny a práce daří z toho důvodu, že jejich partnerka byla ochotna převzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe. Stejnou odpověď si však zvolila jen čtvrtina žen, které s harmonizací rodiny a práce nemají problémy.

Pouze přibližně třetině oslovených, kteří nemají potíže zvládat rodinu i práci, k tomu významným způsobem přispívají určité ústupky ze strany jejich zaměstnavatele. Nejčastěji uváděnými změnami v pracovní sféře byla ochota vedení dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu či v pracovní náplni a sdílení místa s další osobou. Přibližně čtvrtina respondentů má možnost využívat volnou pracovní dobu.

K pocitu bezproblémového zvládnutí pracovního i rodinného života asi čtvrtině oslovených přispívají různé formy hlídání dětí. Jedná se především o veřejná zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, družina, pečovatelská služba aj.) a pomoc další osoby pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (prarodiče, placená soukromá osoba).

Poměrně malá část rodičů uvedla, že jim harmonizaci pracovní a rodinné sféry usnadňuje možnost pracovat doma, nebo že pracují na zkrácený úvazek. Za zcela okrajovou záležitost lze označit využívání služby nebo osoby, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti.

Respondentům, kteří naopak připustili, že se jim zvládání rodinných a pracovních povinností příliš nedaří, byl předložen stejný seznam a oni měli uvést, která možnost uvedená v seznamu by jim jejich situaci ulehčila.³

Tabulka 3: Co by nejvíce pomohlo při harmonizaci rodinných a pracovních povinností (v %) (n = 226)

	Celkem	muži	ženy
Volná pracovní doba (pracovník si sám určuje pracovní dobu)	73	71	75
Ochota vedení v práci dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.,	58	56	60
Ochota partnera podělit se rovnoměrně o péči o děti, staré rodiče	51	41	61
Ochota partnera rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	51	38	64
Možnost zásadním způsobem využívat další osoby pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (prarodiče, placené soukromé, ap.)	46	38	53
Možnost zásadním způsobem využívat veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, školní družina, pečovatelská služba aj.)	44	39	48
Možnost pracovat z domova (např. na počítači)	42	46	38
Ochota partnera vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	35	41	28
Práce na zkrácený úvazek	31	16	47
Možnost využívat službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti	31	28	34
Sdílení pracovního místa s další osobou	23	19	26
Hlídání dětí na pracovišti	10	4	17

Poznámka: Dopočet do 100 % ke každému údaji v tabulce tvoří "nevybral".

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03

K harmonizaci pracovní a rodinné sféry by respondentům nejvíce přispěly některé ústupky ve sféře pracovní. Téměř tři čtvrtiny z rodičů, kteří připustili, že se jim zvládání rodinných a pracovních povinností příliš nedaří, by za nejprínosnější považovaly možnost volné pracovní doby (73 %) a více než polovina z nich by uvítala další flexibilní úpravy ve své pracovní činnosti, jako jsou změny v pracovním tempu či pracovní náplni (58 %). Řada rodičů by rovněž uvítala možnost pracovat z domova (42 %). Pouze necelá třetina se domnívá, že by jim jejich situaci usnadnila možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Příliš oceňovanou „úlevou“ není ani sdílení místa s další osobou. Možnost hlídání dětí na pracovišti připadala užitečná jen poměrně malé části oslovených.

Zejména ženy by ocenily rovnoměrné rozdělení prací v domácnosti i péči o děti (tuto možnost zvolily téměř dvě třetiny z nich). I zde se tedy projevila klíčová úloha rozdělení povinností v domácnosti pro pocit úspěšného zvládání práce a rodiny.

K harmonizaci rodinné a pracovní sféry by v mnoha případech přispěla také některá forma pomoci s hlídáním dětí. Necelá polovina rodičů, jež problémy s harmonizací mají, by ráda využívala další osoby pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (prarodiče, placené soukromé, ap.) či veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, školní družina, pečovatelská služba aj.). Přibližně třetina rodičů by pak ve své situaci ráda využila službu nebo osobu, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti.

³Otázka: „Které z následujících možností by vám osobně usnadnily harmonizaci práce a rodiny? Vyberte všechny odpovědi, které připadají v úvahu. (viz tabulku 3)“

Bez zajímavosti jistě není ani sledování příčin, kterým byly případné potíže s harmonizací rodinných a pracovních povinností připisovány⁴. Otázka byla položena pouze respondentům, kteří mají nezaopatřené děti.

Tabulka 4: Důvody nemožnosti harmonizovat rodinné a pracovní povinnosti (v %) (n = 355)

	Celkem	Muži	Ženy
Častá nemocnost dítěte, dětí	52	50	55
Vysoké nároky v mém zaměstnání	36	48	25
Nedostupnost výpomoci od prarodičů	36	30	41
Nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s péčí o děti nebo jiné členy rodiny	29	27	31
Charakter práce partnera, který mu dovoloval pouze časově limitovaný nebo nepravidelný pobyt v místě bydliště	29	18	39
Nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s domácími pracemi	29	22	34
Neochota partnera podílet se na péči o domácnost	22	5	37
Rodinné konflikty	22	18	25
Neochota partnera podílet se přiměřeně na výchově a péči o děti a další členy rodiny	21	6	34
Neochota partnera vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe,	19	7	30
Nedostupnost vhodného zařízení péče o děti,	19	18	20
Konflikty v zaměstnání	14	18	11
Mé zdravotní problémy	13	9	16
Fakt, že jsem žila bez partnera (svobodná matka, matka po rozvodu nebo odluce partnerů, apod.)	10	3	15
Nedostupnost vhodného zařízení péče o staré rodiče nebo další členy rodiny	8	9	7
Jiný důvod	7	5	9

Poznámka: Dopočet do 100 % ke každému údaji v tabulce tvoří "nevybral".

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03

Potíže s harmonizací rodinné a pracovní sféry připisovali respondenti nejčastěji časté nemocnosti svého dítěte. V hledání dalších příčin obtížného sladování rodiny a práce se již poměrně výrazně odlišovaly názory mužů a žen.

Muži hledali příčiny svých obtíží spíše ve sféře pracovní. Téměř polovina z nich se domnívá, že harmonizaci rodinné a pracovní sféry jim komplikují vysoké nároky v jejich zaměstnání.

Ženy naopak mnohem častěji hledaly příčiny v nedostatečné pomoci s péčí o dítě, ať už ze strany svých blízkých, nebo ze strany placených institucí či osob. Více než třetina žen spatřuje důvody svých komplikací v nedostupnosti výpomoci od prarodičů, v neochotě partnera podílet se na péči o domácnost a přiměřeně se podílet na výchově a péči o děti a další členy rodiny, ale i v nemožnosti najmutí placené osoby pro výpomoc s domácími pracemi. Ženy také nepřímou potvrzují názor mužů, že jim soulad rodiny a práce zkomplikovaly vysoké nároky v zaměstnání. Dvě pětiny žen se totiž domnívají, že jim jejich situaci zkomplikovala skutečnost, že charakter práce partnera mu dovolil pouze časově limitovaný nebo

⁴ Otázka: „Co bylo důvodem nemožnosti harmonizovat rodinu s prací, práci s rodinou? Vyberte všechny odpovědi, které připadají v úvahu. (viz tabulku 4).“

nepravidelný pobyt v místě bydliště. Ženám v porovnání s muži sladění rodiny a práce častěji ztěžoval fakt, že žily bez partnera, ale i vlastní zdravotní obtíže.

Zvláštní postavení žen na pracovním trhu reflektuje rovněž Zákoník práce, který upravuje pracovní podmínky jak všech žen, tak zvláště pak těhotných žen a žen matek. Kromě výsad, které zaměstnavatel musí těhotným ženám a ženám-matkám ze zákona poskytnout, existuje řada opatření, které zaměstnavatel může a nemusí zavést (volná pracovní doba, možnost pracovat doma apod.) Ne vždy jsou tato opatření ale ženami vnímána pozitivně. Pro část žen mohou představovat pouze vhodnou záminku zaměstnavatele, aby jim snížil plat či jim odňal některé další zaměstnanecké výhody.

Zda jsou na českých pracovištích tato opatření skutečně zaváděna, či by alespoň zaváděna být mohla, zjišťovala další otázka našeho šetření. Na otázku odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti.

Tabulka 5: Opatření na podporu harmonizace rodinných a pracovních vztahů (v %) (n = 627)

	existuje	je možné zavést	zavedení nepřipadá v úvahu
Práce na zkrácený pracovní úvazek	29	25	41
Sdílení pracovního místa s další osobou	21	25	44
Volná pracovní doba (zaměstnanec si ji určuje sám)	22	20	53
Práce z domova (např. na počítači)	11	13	70
Hlídnání dětí na pracovišti	2	8	83
Mimořádné pracovní volno	12	31	43

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“.

Zdroj: CVVM, výzkum Naše společnost 2004, šetření 04-03

Ze všech jmenovaných opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života se čeští pracovníci ve svém podniku nejčastěji setkávají s prací na zkrácení pracovní úvazek (29 %). Přibližně pětina ekonomicky aktivních respondentů dále uvedla, že u nich v podniku existuje sdílení místa s další osobou a volná pracovní doba. Pouze jeden z deseti oslovených ale uvedl, že na jejich pracovišti je zaměstnancům umožněno pracovat doma, nebo si vzít mimořádné pracovní volno. Jako zcela okrajová záležitost se pak ukázalo hlídání dětí na pracovišti.

Mezi opatřeními, která by šla na jejich pracovišti zavést, respondenti nejčastěji jmenovali mimořádné pracovní volno, ale i práci na zkrácený úvazek a sdílení místa s další osobou. Pro všechna tato opatření platí, že nadpoloviční většina dotázaných uvedla, že na jejich pracovišti již existují, nebo by je bylo možné zavést. Naopak více než polovina ekonomicky aktivních respondentů se domnívá, že volná pracovní doba na jejich pracovišti nepřipadá v úvahu. Možnost zavedení práce z domova vyloučilo sedm z deseti pracujících a hlídání dětí na pracovišti dokonce 83 % všech ekonomicky aktivních respondentů.

Závěrem

Harmonizace rodinného a pracovního života se v České republice většinou rodičů víceméně úspěšně daří. Přesto existuje nezanedbatelné procento pracujících, kteří pociťují určité obtíže při sladění práce a rodiny. V tom, zda rodiče bez potíží zvládnou své pracovní i rodinné povinnosti, hraje důležitou roli jak situace v rodině, tak i na pracovišti.

V rodinné sféře by zejména ženy, které pociťují s harmonizací rodiny a práce obtíže, uvítaly větší pomoc v domácnosti i s péčí o děti od svého partnera, ale i od dalších členů rodiny. Méně často pak ženy uváděly, že by jim pomohla možnost využívat placených služeb pro

pomoc s hlídáním dětí nebo se starostí o domácnost. Také ženy, které se souladem práce a rodiny potíže nemají, připustily, že důležitou roli zde sehrává pomoc jejich partnera.

V pracovní sféře se jako nejpřínosnější pro zvládnutí práce a rodiny ukázala volná pracovní doba. Zároveň se ale více než polovina ekonomicky aktivních občanů domnívá, že zavedení tohoto opatření na jejich pracovišti nepřipadá v úvahu. Podobná je situace i co se týče práce z domova. Řada rodičů by toto opatření ve svém zaměstnání uvítala, ale celých 70 % ekonomicky aktivních občanů se domnívá, že jeho zavedení na jejich pracovišti není reálné. Nadpoloviční většina pracujících by rovněž ocenila ochotu vedení dohodnout se na možných změnách v pracovním tempu, v pracovní náplni a podobně.