

**SOÚ**



# Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života

Radka Dudová (ed.), Šárka Hastrmanová, Hana Hašková,  
Hana Maříková, Hana Viznerová, Marta Vohlídalová

Tuto práci recenzovali:  
PhDr. Natalie Simonová  
prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.

Tento text vznikl v rámci projektu Národního programu výzkumu na léta 2004–2009 tematického programu „Moderní společnost a její proměny“. Jedná se o grant č. 1J 034/05-DP2 s názvem „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“. Publikace byla vydána za podpory Výzkumného záměru Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., „Sociologická analýza dlouhodobých sociálních procesů v české společnosti v kontextu evropských integračních politik, rozvoje znalostní společnosti, lidského, sociálního a kulturního kapitálu“, č. AV0Z70280505.

# Obsah

Abstrakt	9
Abstract	10
Abstrakt	11
Úvod	13
<b>1. Nové tváře rodiny a nové podmínky pracovního trhu – teoretické souvislosti</b> (Radka Dudová, Marta Vohlídalová)	<b>17</b>
1.1. Individualizovaná společnost	17
1.1.1. Soukromý život v individualizované společnosti	18
1.1.2. Individualizace a genderová (ne)rovnost	21
1.1.3. Postavení a role dítěte v individualizované společnosti	23
1.2. Individualizace a pracovní sféra	24
1.2.1. Transformace pracovního trhu a nerovnosti	25
1.2.2. Pracovní trh, muži a maskulinita	27
1.3. Demografický vývoj v ČR: odraz rostoucí individualizace české společnosti nebo důsledek ekonomické transformace?	28
1.3.1. Změny v přístupu k manželství a rodičovství	29
1.3.2. Proměny trhu práce po listopadu 1989	30
1.3.3. Proměny hodnot a preferencí ve vztahu k rodině a pracovní sféře	31
<b>2. Pracovní život v současné české společnosti</b> (Hana Víznerová, Marta Vohlídalová)	<b>34</b>
2.1. Časová náročnost práce	34
2.1.1. Časová náročnost práce	35
2.1.2. Práce v nesociálním čase a práce mimo pracovní dobu	38
2.1.3. Pocity vyčerpání z práce	39
2.2. Flexibilita na trhu práce	40
2.2.1. Časová flexibilita	40
2.2.2. Flexibilita pracovních podmínek a jistota – druhy pracovních smluv	47
2.2.3. Prostorová flexibilita	48
2.3. Závěry	49

<b>3. Rodina a rodiny – formy soukromého života v České republice (Radka Dudová)</b>	<b>51</b>
3.1. Rodinný stav respondentů	51
3.1.1. Vliv rodinného stavu na postoje k práci	52
3.1.2. Vliv rodinného stavu na čas věnovaný práci	53
3.1.3. Rodinný stav a životní spokojenost	54
3.2. Nukleární úplná rodina a jiné formy organizace soukromého života	56
3.3. Skupiny s odlišnými postoji k různým typům organizace intimity	58
3.4. Závěr	61
<b>4. Práce a soukromý život v současné české společnosti (Marta Vohlídalová)</b>	<b>63</b>
4.1. Subjektivní vnímání vlivu práce a pracovní zátěže na soukromý a rodinný život	64
4.1.1. Jak se lidé vypořádávají se svými pracovními a rodinnými povinnostmi	64
4.1.2. Jak působí práce a pracovní život na rodinný život lidí	67
4.2. Pracovní život a partnerské vztahy	69
4.2.1. Partnerské rozchody v důsledku práce	69
4.2.2. Organizace profesních životů v páru	71
4.3. Závěry	78
Příloha 4.1. Konstrukce ukazatelů časové a stresové náročnosti zaměstnání	79
<b>5. (Ne)Zakládání rodiny ve světle reprodukčních preferencí, bariér, plánů a chování (Hana Hašková)</b>	<b>81</b>
5.1. Směrem k nízké plodnosti	81
5.2. Vztahy reprodukčních preferencí, plánů a chování	82
5.3. (Ne)Reprodukce ve světle strukturně-hodnotových vlivů	85
5.4. Konkrétní okolnosti ovlivňující vstup do rodičovství	87
5.4.1. Rodinný stav, kohabítace, (ne)existence partnerství, (ne)úplnost rodiny a příbuzenská koheze	87
5.4.2. Věkové složení partnerství	92
5.4.3. Ne/shoda partnerů na reprodukčních plánech	92
5.4.4. Vzdělání a trh práce	95
5.4.5. Další okolnosti ovlivňující vstup do rodičovství	99
5.4.6. Veřejná akceptace bezdětnosti	106
5.5. Shrnutí	107
<b>6. Práce a pracoviště jako sféry důvěry a soukromí (Hana Maříková)</b>	<b>110</b>
6.1. Trocha (další) teorie i empirie odjinud	111
6.2. Kvantitativní výzkum o sociálních vztazích na pracovištích	112
6.2.1. Percepce atmosféry a vztahů na pracovišti	113
6.2.2. Pracoviště jako místo ne/vstřícné nárokům a požadavkům pracujících osob	116
6.2.3. Přátelství z pracoviště	119
6.3. Intimní vztahy na pracovišti	127
6.4. Závěrečné shrnutí	129

<b>7. Sexuální život v České republice (Šárka Hastrmanová)</b>	<b>131</b>
7.1. Celková spokojenost se sexuálním životem	131
7.2. Vliv pracovního života na sexuální život jednotlivce	134
7.2.1. Vliv sociodemografických charakteristik	134
7.2.2. Vliv charakteru práce	135
7.3. Počet sexuálních partnerů	138
7.4. Věrnost v partnerském vztahu	140
7.5. Závěry	141
<b>8. Závěr</b>	<b>142</b>
<b>9. Návrh opatření a doporučení pro sociální politiku</b>	<b>145</b>
9.1. Individua, rodiny a sociální politika	145
9.2. Zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň	148
<b>Literatura</b>	<b>149</b>
<b>Příloha: Technické parametry výzkumu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“</b>	<b>155</b>
<b>Shrnutí</b>	<b>157</b>
<b>Summary</b>	<b>159</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>161</b>
<b>O autorkách</b>	<b>165</b>





# Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života

Radka Dudová (ed.), Šárka Hastrmanová, Hana Hašková,  
Hana Maříková, Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

## Abstrakt

Česká společnost se v průběhu posledních sedmnácti let stala dějištěm mnoha politických, ekonomických, sociálních a kulturních proměn, které s sebou přinesly a stále přinášejí zásadní změny forem společenského života. Na jedné straně dochází k zásadním proměnám pracovního trhu: zvyšuje se tlak na časovou intenzitu práce spojenou s dlouhodobou celodenní nepřítomností v domově, zvyšuje se stresovost či fyzická náročnost některých typů práce, negativní flexibilita práce nutí zaměstnance přizpůsobovat se takřka „na poslední chvíli“ požadavkům práce a zaměstnavatele a konečně také stoupá nejistota práce. Mnohé z těchto transformací se projevují ve změnách soukromého a rodinného života. Aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství a rozšíření nesezdaných soužití, rostoucí počet rozvodů a potažmo neúplných rodin, odkládání rodičovství a zvyšující se podíl lidí žijících bez partnera jsou nejviditelnějšími důsledky těchto změn. Publikace odpovídá na otázky po tom, jaká rizika přinášejí změny na pracovním trhu pro soukromý život individuů, zda se skutečně mění podoba rodiny v České republice a jakých skupin se tyto změny týkají či kdo je jimi nejvíce ohrožen. Zároveň si klade otázku, jakými způsoby se prolíná pracovní život a oblast soukromí a intimity a jak se s těmito vzájemnými vlivy individua vyrovnávají. Ukazuje se, že česká společnost stále vykazuje rysy společnosti přecházející od ranně moderní fáze ve společnost pozdně moderní – zatímco některé charakteristiky pozdní modernity jsou naplněny bohatě (vysoká rozvodovost, odkládání rodičovství do pozdějšího věku a růst bezdětnosti), jiné se projevují jen u určitých dílčích skupin populace (nukleární úplná rodina je stále většinou populace pokládána za ideál, mužská profesní dráha a seberealizace má jednoznačně přednost před profesní dráhou ženskou). V souhrnu nelze říci, že by integrace české společnosti byla vlivem transformací ohrožena a že by lidé toužili žít o samotě, bez vztahů. Tyto vztahy ale už pravděpodobně nikdy nebudou mít podobu tradiční rodiny, kde se děti rodí do manželství a manželství trvá celý život.

## Klíčová slova

práce, pracovní trh, transformace, rodina, partnerský život, soukromý život, rodičovství, individualizace, manželství

# The Relationship between Changes in the Labour Market and Private, Family and Partnership Life

Radka Dudová (ed.), Šárka Hastrmanová, Hana Hašková,  
Hana Maříková, Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

## Abstract

In the past seventeen years Czech society has been affected by an array of political, economic, social, and cultural changes, which have continuously introduced major changes into the way of life in society. On the one hand, there has been a profound transformation of the labour market: pressure to spend more time at work combined with full-day absence from the household have increased the stressfulness and physical demands of some types of work, negative job flexibility forces some employees to conform almost 'ad hoc' to the demands of the job and their employers, and job insecurity has increased. Many of these changes have made themselves evident also in changes in private and family life. The most visible effects of these changes are seen in women's participation in the labour market, the waning importance of the institution of marriage, the spread of unmarried cohabitation, the rising divorce rate and increasing proportion of single-parent families, the postponement of childbirth to a later age, and the increasing number of people who live without a partner. This volume looks at the risks affecting the private life of individuals, risks that have been ushered in by changes in the labour market, and it examines whether the shape of the family is changing in the Czech Republic and what groups are most affected by and who most at risk from these changes. The authors also examine the ways in which work life and the private or intimate sphere interact and how individuals cope with the effects of one sphere on the other. Czech society still exhibits the features of being in transition from an early modern to a late modern society – while some characteristics of late modernity are abundantly present (a high divorce rate, deferred childbearing, and increased childlessness), others are only traceable among small groups of the population (the two-parent nuclear family is still regarded by the majority of the population as the ideal, and men's careers and professional fulfilment take clear precedence over women's careers). In sum, it cannot be said that the impact of the transformation has put the integration of Czech society at risk or that people want to live alone and without personal relationships. However, relationships will probably no longer take the form of the traditional family, where children are born into a marriage and where marriages last the lifetime of the parents.

## Keywords

Work, labour market, transformation, family, partnership life, private life, parenthood, individualisation, marriage

# Zusammenhänge zwischen den Veränderungen der Arbeitswelt und Privatleben, Familie und Partnerschaft

Radka Dudová (ed.), Šárka Hastrmanová, Hana Hašková,  
Hana Maříková, Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

## Abstrakt

Die tschechische Gesellschaft war in den vergangenen siebzehn Jahren Schauplatz zahlreicher politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Veränderungen, die zu grundlegenden Veränderungen der Formen des gesellschaftlichen Lebens führten und führen. Auf der einen Seite kommt es zu grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt: es erhöht sich der Druck auf die zeitliche Intensität der Arbeit, die mit ganztägiger Abwesenheit von zu Hause verbunden ist, Stress und physische Beanspruchung bestimmter Berufe nehmen zu, die negative Flexibilität der Arbeit zwingt die Beschäftigten dazu, sich nahezu „in letzter Minute“ den Anforderungen der Arbeit und des Arbeitgebers anzupassen, und letztendlich steigt auch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes. Diese Transformationen wirken sich oft auch in Veränderungen des Familienlebens aus. Die sichtbarsten Folgen dieser Veränderungen sind die Aktivität von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, der Bedeutungsrückgang des Instituts der Ehe und die Verbreitung unverheirateter Lebenspartnerschaften, die steigende Scheidungsrate und damit verbunden die steigende Anzahl unvollständiger Familien, die Aufschiebung der Elternschaft sowie die steigende Anzahl von Single-Haushalten. Die Publikation antwortet auf die Fragen, welche Risiken die Veränderungen der Arbeitswelt für das Privatleben des Einzelnen mit sich bringen, ob sich die Gestalt der Familie in Tschechien tatsächlich ändert und welche Gruppen von diesen Veränderungen am meisten betroffen bzw. durch diese gefährdet sind. Gleichzeitig wird die Frage aufgeworfen, auf welche Art und Weise das Arbeitsleben und die Privat- und Intimsphäre ineinandergreifen und wie sich der Einzelne mit diesen wechselseitigen Einflüssen auseinandersetzt. Es wird aufgezeigt, dass die tschechische Gesellschaft immer noch Züge einer Gesellschaft aufweist, die von der frühmodernen Phase in eine spätmoderne Gesellschaft übergeht – während bestimmte Charakteristiken einer spätmodernen Gesellschaft stark ausgeprägt sind (hohe Scheidungsrate, Aufschub der Elternschaft und steigende Kinderlosigkeit), äußern sich andere Merkmale nur bei bestimmten Bevölkerungsgruppen (die nukleare vollständige Familie wird immer noch als Ideal angesehen, Karriere und Selbstverwirklichung des Mannes haben eindeutig Vorrang vor der Karriere der Frau). Zusammenfassend kann nicht gesagt werden, dass die Integration der tschechischen Gesellschaft durch die Transformation gefährdet wäre und dass die Menschen allein und ohne Beziehungen leben wollten. Diese Beziehungen werden aber wahrscheinlich nie mehr die Gestalt der traditionellen Familie haben, in der Kinder innerhalb der Ehe geboren werden und die Ehe ein Leben lang hält.

## Schlüsselwörter

Arbeit, Arbeitswelt, Transformation, Familie, Partnerschaft, Privatleben, Elternschaft, Individualisierung, Ehe

# Úvod

Soudobé modernizované a individualizované společnosti se vesměs potýkají s otázkou sociální soudržnosti – v době, kdy je stále větší důraz kladen na individuum a kdy tradiční formy sociálního života zakládající sociální kohezi mizí či prodělávají zásadní změny. Česká společnost se v průběhu posledních sedmnácti let stala dějištěm mnoha politických, ekonomických, sociálních a kulturních proměn, které s sebou přinesly a stále přinášejí zásadní změny forem společenského života. Jednou ze základních institucí garantujících sociální a kulturní soudržnost je rodina, která tradičně zajišťovala strukturaci soukromého života jednotlivců a byla základním kamenem sociálního řádu a společenské reprodukce. Právě tato instituce prodělává v posledních padesáti letech, v České republice i v ostatních modernizovaných společnostech, natolik zásadní transformaci, že se objevuje otázka, zda lze ještě o rodině v tradičním smyslu vůbec hovořit. Aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství a rozšíření nesezdaných soužití, rostoucí počet rozvodů a potažmo neúplných rodin, odkládání rodičovství a zvyšující se podíl lidí žijících bez partnera jsou nejviditelnějšími důsledky těchto změn. Rodina se stala terčem mnoha odborných, ale i mnoha ideologických debat, proto také zahraniční badatelé namísto o sociologii rodiny raději hovoří o sociologii soukromého života [Kaufmann 1999: 78].

Způsoby, jakými si sociální aktéři organizují svůj soukromý, partnerský a rodinný život, nutně souvisí s vnějšími podmínkami a vlivy, a následně zpětně ovlivňují toto „vnější“ prostředí. Jednou oblastí, která má významné a zatím neprobádané intersekcce s problematikou soukromého života, je jednoznačně pracovní trh. Trh práce, který byl v ČR vybudován podle kapitalistických principů, představuje pro českou společnost nový faktor. Změny na trhu práce společně s dalšími politickými, ekonomickými a kulturními změnami ovlivňují strukturu a dynamiku soukromého života obyvatel ČR a podílejí se na vzniku nových forem partnerského a rodinného soužití, životních stylů a strategií a kulturních modelů. Nové skutečnosti, které se na pracovním trhu citelně projevují, jako například globalizace, nové způsoby organizace pracovní doby, nezaměstnanost, nové formy zaměstnanosti či migrace, se nutně odrážejí v tom, jak si lidé organizují svůj soukromý život – partnerské a manželské soužití, narození a výchovu dětí, volný čas a životní styl. Tyto změny vedou k novému chápání vztahu mezi pracovním, veřejným a domácím, soukromým životem individuí, k jejich reorganizaci až k prolínání. Výsledkem je vznik nových forem společenské soudržnosti a destabilizace starých forem sociálního života a zároveň proměny v konstrukci identit sociálních aktérů.

V předkládané monografii se pokusíme prověřit platnost těchto teoretických předpokladů v současném českém prostředí, a to na základě výsledků kvantitativního šetření zaměřeného na zkoumání souvislostí proměn pracovního trhu a soukromého života obyvatel ČR. Dotazníkové výběrové šetření realizované formou standardizovaných interview proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005

v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen). Výběr respondentů byl kvótní a předepsané kvóty týkající se vzdělání, pohlaví, věku, velikosti bydliště a NUTS2 byly splněny. Můžeme tedy říct, že minimálně z hlediska těchto sledovaných znaků lze náš soubor považovat za reprezentativní pro populaci ČR. Toto šetření bylo uskutečněno v rámci projektu *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v ČR*, financovaného programem MPSV ČR *Moderní společnost a její proměny*.

## Hypotézy a výzkumné otázky

Proměny pracovního trhu, odehrávající se v moderních individualizovaných společnostech, zásadně souvisejí s oblastí soukromého, rodinného a partnerského života. Zkoumání omezené jen na pracovní oblast znamená přehlížení poloviny problematiky. Situace na pracovním trhu bezesporu významně ovlivňuje způsoby, jakými si individua organizují svůj soukromý život, ale lze očekávat, že i formy rodinného a partnerského života zpětně ovlivňují pracovní trh. Zároveň předpokládáme, že proměny pracovního trhu se dotýkají různou měrou různých segmentů populace, a navíc že stejné jevy mohou mít rozdílné dopady na různé skupiny podle genderu, věku, profese, vzdělání, lokality či sociálního postavení jejich členů.

V jednotlivých kapitolách knihy budeme tedy analyzovat, jakým způsobem takové faktory, jako je délka pracovní doby, flexibilita práce, prostorová mobilita, pracovní nejistota, prolínání práce a domova a další, souvisejí a vzájemně se ovlivňují s následujícími otázkami a tématy, jako je: rozhodnutí vstoupit do partnerského vztahu a do manželství a do rodičovství, dělba práce v domácnosti a kombinace práce a rodiny, rozdělení času mezi práci, rodinu/domácnost a volný čas, volba životního stylu, životní spokojenost a další.

V první kapitole této knihy se podíváme na teoretická východiska představovaného výzkumu a ukážeme si, jakým způsobem o zmíněných tématech uvažuje současná světová sociologie.

Druhá kapitola *Marty Vohlídalové* a *Hany Víznerové* hledá odpověď na otázky po pracovních podmínkách a pracovní zátěži pracujících lidí v České republice. Jaká je intenzita práce a jakou podobu mají nové formy flexibility práce? Jak se liší pracovní podmínky pro různé skupiny populace a různé typy pracujících? Existují některé skupiny a segmenty populace, které jsou více než jiné ohroženy změnami pracovního trhu a jejichž práce může znamenat větší rizika pro soukromý život?

*Radka Dudová* v třetí kapitole zjišťuje, jakým způsobem si lidé v ČR organizují soukromý život. Jaké jsou v rámci populace ČR postoje k různým formám partnerského/rodinného soužití? Představuje nukleární manželská rodina stále ideální způsob organizace intimity? Jak se liší různé skupiny ve vnímání tohoto „ideálu“?

Čtvrtá kapitola, jejíž autorkou je *Marta Vohlídalová*, je věnována souvislostem práce, partnerství a rodiny. Jak se v dnešních „nových“ podmínkách na trhu práce lidé vypořádávají se svými pracovními a rodinnými povinnostmi? Jak lidem v ČR výkon jejich zaměstnání ovlivňuje rodinný život a do jaké míry je práce slučitelná se založením rodiny? Jakým způsobem dnes muži a ženy organizují své pracovní životy v páru a či pracovní kariéra se přizpůsobuje komu? Jakým způsobem se dnes partneri v ČR dělí o domácí práce?

*Hana Hašková* se v páté kapitole věnuje otázkám obklopujícím reprodukční plány a porodnost v ČR. Jaké jsou okolnosti zakládání rodiny? Jaké faktory mají vliv na vstup do rodičovství, jeho odkládání nebo setrvání ve stavu bezdětnosti? Lze očekávat do budoucna nárůst počtu bezdětných lidí a párů vychovávajících „jedináčka“? Nakolik o reprodukčních plánech v páru rozhodují ženy a nakolik muži?

V šesté kapitole *Hany Maříkové* uvidíme, jak se vytváří a funguje „soukromí“, resp. sociálně blízké vztahy (ať kamarádské, přátelské nebo milenecké) v oblasti placené práce. Jaká vládne atmosféra a vztahy na různých typech pracovišť? Vznikají na pracovišti přátelství a intimnější vztahy?

Sedmá a poslední kapitola, jejíž autorkou je *Šárka Hastrmanová*, se zabývá tématem intimního života. Co lze říci o sexuálním životě české populace? Může mít charakter a náročnost práce pro jednotlivce vliv na spokojenost se sexuálním životem?





# 1. Nové tváře rodiny a nové podmínky pracovního trhu – teoretické souvislosti

Radka Dudová, Marta Vohlídalová

## 1.1. Individualizovaná společnost

Teze, podle které je současná společnost stále více společností individuů, není novou teorií. V určité podobě se s ní setkáváme již u sociologických autorů 19. století, například u K. Marxe, G. Simmela či F. Tönniese. Největší vliv měla pravděpodobně formulace tohoto problému u E. Durkheima. V tradiční společnosti je podle něj osobnost pohlcována kolektivem, individuální rysy jsou nerozvinuté a vládne duševní a sociální homogenita individuů. Jednota mezi lidmi a společenská koheze je zaručena jejich vzájemnou podobností. S rozšiřující se dělbou práce dochází k omezení kolektivního vědomí a k rozvinutí individuálních vlastností osobností. V moderní společnosti má jedinec větší možnost rozvinout a uplatnit své individuální schopnosti. Společenská koheze je zajištěna prostřednictvím dělby práce a organizovanosti a interdependence, kterou vyžaduje [Šubrt 1996: 59].

V polovině 20. století se problematikou individualizace společnosti zabývá německý sociolog Norbert Elias. V průběhu civilizačního procesu se podle něj stále větší množství lidí dostává do vzrůstající vzájemné závislosti a zároveň se každý jedinec stále více liší od ostatních. S růstem komplexity společnosti dochází k rozšiřování volného prostoru, který má každý jedinec k dispozici ke svým osobním volbám, a důraz je stále více přesouván od kolektivní identity k identitě individuální [Elias 2007].

Autoři, zabývající se problematikou individualizace společnosti, si vesměs kladou základní otázku: čím je v individualizované společnosti zajištěna sociální integrace a koheze? Hrozí nebezpečí, že lidská společnost přestane fungovat jako vnitřně provázaný celek a rozpadne se na nekonečný počet individuů, která se budou starat a zajímat jen sama o sebe? Jak mohou v tomto typu společnosti lidé žít společně jedni s druhými?

V pojetí německého sociologa Ulricha Becka je individualizace procesem, který provází dva protikladné aspekty. Na jedné straně je jevem nesporně pozitivním, protože znamená vyvázání jednotlivce z předem definovaných pravidel a povinností a vzestup jeho osobní svobody v rozhodování. Namísto předem dané normy nebo předem daných sociálních rolí je každá nová situace vyjednáвана mezi individui. Nic není dáno předem a „standardizovaná biografie“ se mění v tzv. „choice biografii“. Na druhé straně však skrze proces individualizace člověk ztrácí své pevné zakotvení a vnitřní stabilitu, a jeho život se tak stává v mnoha směrech složitější. Cítí tíhu vlastní zodpovědnosti za sebe sama, z toho, že se neustále musí rozhodovat mezi mnoha řešeními a musí tak na sebe brát mnoho rizik [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 4-5].

Francouzský sociolog Francois de Singly stejně jako U. Beck ukazuje, že současná společnost je oproti společností minulým stále více individualizovaná. Člověk žije a je vnímán stále více jako individuum, vyvázané ze skupin a komunit, které je v minulosti pevně určovaly; je stále více autonomní a nezávislý na těchto skupinách [Singly 2000a, 2000b, 2003]. Výsledkem je diskuse o krizi sociálních vazeb, o které se hovoří již od 19. století, přičemž sociologie jako věda vznikla právě v důsledku těchto otázek. Lidé v současnosti touží stále více po svobodě, odmítají být uzavřeni do jasně definovaných rolí, sociálních pozic a očekávání. Navíc v průběhu druhé poloviny 20. století se individualizace začíná týkat všech osob tvořících společnost. Zatímco dříve byla rezervována pouze mužům, individualizovanými jedinci se nyní stávají i ženy a v posledním období tak začínají být vnímány i děti. Rozšiřování trhů, globalizace a mondializace přináší rozšíření západního typu individualizace do vzdálených oblastí.

Francois de Singly nesouhlasí s Beckovým termínem „riziková společnost“, označujícím negativní rysy tohoto vývoje. Riziko totiž není totéž co nejistota. Zatímco U. Beck klade na stejnou rovinu vnější rizika, jako například nukleární nebezpečí či ohrožení životního prostředí, a „rizika“ osobního života – nestabilitu a fragilizaci manželství a partnerství, podle Singlyho je vhodnější tuto druhou oblast označit termínem „nejistota“. Nestabilita v osobním životě na jedné straně znamená riziko, na straně druhé zároveň vypovídá o osobní svobodě individuů. Individualizaci je nutno hodnotit jako pozitivní i negativní zároveň. Na kolektivní úrovni je individualismus kritizován a zavrhován, jelikož znamená oslabení jednoty a integrity společnosti, na osobní úrovni je ale hodnocen pozitivně a málokdo si dnes dokáže představit prožít svůj osobní život bez možnosti svobodné volby. Návrat k tradičním strukturám společenského a soukromého života již dnes podle F. de Singlyho není možný, jelikož jedinci, kteří dnešní společnost tvoří, jsou naprosto odlišní od těch, ze kterých se skládala v minulosti. I když si přejeme, aby vazby, držící společnost pohromadě, byly pevné, svoboda je dnes vnímána jako vyšší hodnota než stabilita.

Singly odmítá na jedné straně liberalistickou představu individua vyvázaného ze všech vztahů, ale i model jedince plně zakořeněného v komunitě, která cele určuje jeho život. Současný individualismus je podle něj „individualismem vztahovým“, lidé stále žijí ve vazbách s ostatními (na osobní rovině tyto vazby představuje hlavně láska a přátelství, na kolektivní rovině různé asociace). Tyto vazby jsou ale volitelné a zrušitelné, křehké a nejistotě se tedy nelze vyhnout. Individualizace neznamená, že by lidé toužili po samotě; chtějí mít ale větší počet různých vazeb a sociálních příslušností zároveň namísto jedné jediné, která by plně určovala jejich život. Mylně bychom se pak mohli domnívat, že sociální vazby se pouze zeslabují; ve skutečnosti se multiplikují. Každá sama o sobě je sice slabší, než pokud by byla vazbou jedinou, ale pohromadě udržují integritu společnosti i individua. Podmínkou je svoboda a rovnost všech individuů pohybovat se v různých sociálních světech. Místo pojmu „vazba“ Singly navrhuje používat termín „náklonnost“, jelikož lépe vyjadřuje volitelnost a citovost tohoto typu sociálních vztahů [Singly 2003: 9-25].

### 1.1.1. Soukromý život v individualizované společnosti

V minulosti byla tradiční jednotkou, která zajišťovala integraci a reprodukci společnosti, rodina. Právě tato instituce však v průběhu individualizace doznala natolik zásadních změn, že se již více než sto let hovoří o její krizi a rozpadu. Pokud rodina již nezajišťuje úlohu „základu společnosti“, nastupují jiné vztahy a instituce na její místo? Jakými způsoby organizují lidé svůj soukromý život, pokud ne v rámci rodiny?

Nejprve je třeba si uvědomit, že model rodiny, který v současné době mnozí laici i někteří odborníci oplakávají a diskutují o jeho krizi a který se v obecném diskurzu jeví jako „přirozený“, tedy nukleární rodina složená z obou biologických rodičů a jejich dětí, v níž muž je v první řadě „živitelem“ a žena pečuje o děti a domácnost, je ve skutečnosti model existující ne příliš dlouhou dobu a je charakteristický zejména pro 19. století. Émile Durkheim ukázal, že právě tento typ rodinného uspořádání je jedním z výsledků postupující individualizace. Nazývá jej „manželská rodina“, přičemž tento termín odpovídá dnešnímu označení „nukleární rodina“. Durkheim si již koncem 19. století uvědomuje, že rozvoj urbanizace a komunikací zbavuje jedince omezení, tlaků a pravidel jeho nejbližšího prostředí, které se v souvislosti s tím zužuje jen na nejbližší členy rodiny. Zároveň s tím roste rodinný individualismus: osobnost členů rodiny se vymaňuje z kruhu rodiny a rozvíjí a upevňuje se jejich vzájemná odlišnost a individuální zájmy [Durkheim 1975: 35-49].

Podle současných sociologů ale i přesto, že se rodina stává křehčí a nestabilnější institucí, individualismus ještě nutně neznamená osamocení, narcisismus a destabilizaci společnosti. Naopak, člověk k tomu, aby mohl být sám sebou, nadále potřebuje přítomnost a pohled blízkých osob. Naši blízcí (nejčastěji manžel či manželka, partner či partnerka) hrají zásadní roli při vytváření naší osobní identity a intimní vztahy nabývají stále více na důležitosti [Singly 2000a; Beck, Beck-Gernsheim 1995].

Peter Berger společně s Hansem Kelnerem ve své stati o manželství [1964] ukazuje, že každý jedinec vyžaduje konstantní potvrzování, v to počítaje i potvrzování své identity a svého místa ve světě, prostřednictvím několika významných druhých. Nejdůležitější úlohu v tomto ověřování světa hrají naši nejbližší, nejčastěji partner, jelikož ten nás vnímá neustále, v celé šíři našeho života, protože mu zpravidla vyprávíme o většině věcí, které děláme. Partnerský vztah tvoří pro jednotlivce určitý řád, v němž jeho život nabývá smyslu.

Rodina v současné době naplňuje jiné funkce než v minulosti. Zatímco dnes je v první řadě místem konstrukce a ověřování osobní identity na základě blízkých citových vztahů mezi jednotlivými členy, ve své tradiční fázi trvající až do 19. století byla její hlavní funkcí transmise ekonomických statků, a zájmy rodiny tak byly nadřazeny zájmům jejích jednotlivých členů. Tradiční manželství v preindustriální společnosti bylo především ekonomickou jednotkou (jednotkou založenou na sdílení práce) a spíše než spojením dvou jedinců bylo spojením dvou rodin. Existovala pevná pravidla, modely chování a účinné mechanismy zajišťující ekonomické přežití páru. Tato společnost sice striktně omezovala možnost volby jedince, zato ale nabízela ochranu, oporu, identitu a důvěru [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 46].

V první polovině 20. století vzniká požadavek lásky mezi manželi. Rodina nabývá formu nukleární rodiny, v níž je manželství založené na vzájemné lásce a kde panuje silná dělba rolí a práce mezi mužem a ženou. Šťastná rodina jako celek garantuje štěstí každého ze svých členů. Výsledkem této fáze je mimo jiné babyboom, ke kterému v západních zemích došlo v 50. letech – lidé vstupují do manželství mladí a mají děti z lásky. Od 60. let 20. století je logika lásky v rodině ještě více posílena. Manželé by spolu měli zůstat, jen pokud se milují. Hlavní povinností rodičů je věnovat dětem lásku a pozornost. Pozice muže a ženy se zrovnoprávňují se vstupem žen do zaměstnání. Cílem již není rodina jako taková, ale jednotlivá individua, která ji tvoří. Manželství záleží pouze na emocích a na dohodě mezi partnery, což ho činí tolik zranitelným, nestabilním a zrušitelným [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 50-64]. K hlavním důsledkům těchto změn patří snížení porodnosti (odkládání porodů do pozdějšího věku a omezení jejich četnosti), vznik či rozšíření alternativních forem rodinného života

(nesezdaná soužití, singles a dobrovolná bezdětnost, děti narozené mimo manželství, rozvody a znovusložené rodiny).

Přestože se nestabilita manželského života stává terčem mnoha i dobře míněných kritik, je pravděpodobně nezbytnou daní za svobodu, které by dnes byl málokdo ochoten se osobně zříct. Partnerský pár dnes znamená dvě osoby, které jsou spolu, jelikož se tak samy rozhodly a poskytuje jim to uspokojení. Podle F. de Singlyho představuje láska v současných společnostech hlavní vzor sociální vazby. Musí být založená na svobodné volbě partnera a právě touto svobodou je dána křehkost této vazby. Stejně tak ve veřejném životě je nestabilita demokratických politických uspořádání dána právě svobodou volby politických reprezentantů [Singly 2003: 15-17].

Nejdále při popisování této svobody, na které jsou založené současné intimní vztahy, zašel Anthony Giddens [1992] ve svém konceptu „čistého vztahu“. Čistý vztah je partnerský vztah založený na svobodě jednotlivce, je to prostor pro vytváření a rozvoj sama sebe, pro autonomii a reflexivitu. Je to vztah bez závislosti a bez závazku, za nímž nestojí žádná instituce, který trvá, jen pokud si to oba jednotlivci přejí a jen dokud jim vztah více přináší, než o kolik je připravuje. Je to vztah, do kterého individuum vstupuje jen pro samotné vnitřní kvality tohoto vztahu, a setrvává v něm proto, že dochází k uspokojení z toho, co mu vztah s druhou osobou dává, a zůstává jen tak dlouho, dokud je toto uspokojení dostatečné [Giddens 1992: 58]. Podle Giddense moderní individuum nemůže být ve vytváření své identity a v hledání ontologické jistoty závislé na jiném individuu. Druhý mu jen pomáhá realizovat reflexivní projekt sebe sama (reflexive project of the self) tím, že s ním udržuje neustálý internalizovaný dialog, který vytváří koherenci vlastního biografického příběhu.

François de Singly ale zpochybňuje toto nazírání současných partnerských vztahů jako absolutně osvobozených od vnějších závazků. Intimní vztah, jakkoli se stává dějištěm střetu dvou svobodných vůlí a dvou individuálních zájmů, stále plní pro své aktéry funkci poskytování ontologické jistoty a bezpečí, založené na důvěře mezi partnery. Tato důvěra se podobá důvěře dítěte k matce: v určitém okamžiku dítě pochopí, že přestože tu matka momentálně není, neznámá to, že zmizela navždy, ale že se vrátí. V dnešní podobě partnerského vztahu je tato důvěra narušena: jak věřit, že se partner vrátí, když se od samého počátku vztahu jaksi připouští až předpokládá jeho konec a když vztah není podložen žádnými externími kritérii, jako je povinnost, příbuzenství či tradice? Singly nabízí jiný model, který nazývá „život ve dvou v napětí“. Ačkoli rozchod je v každém okamžiku možný, individua se snaží přesto o konstrukci takového vztahu, ve kterém je možné zachovat určitý stupeň důvěry a jistoty. Nutnou podmínkou je to, aby byl partner jedinečný a upřednostňovaný před ostatními. Ve většině vztahů je prostředkem, jak dát tuto privilegovanost najevo, sexuální věrnost. Sex je vnímaný jako hlavní kompozanta lásky a sexuální a citová exkluzivita je garancí stability vztahu. „Otevřené“ vztahy oproti tomu vyžadují mnohem větší stupeň explicitního vzájemného ujišťování se o smysluplnosti a jedinečnosti daného vztahu. Každý vztah, chce-li být úspěšný, by měl obsahovat jistotu, že s tím druhým můžu počítat, ať se stane cokoli. To si ale protirečí s koncepcí čistého vztahu a se zachováním absolutní individuální svobody. Ve skutečnosti se podle Singlyho „každý musí naučit kombinovat tu správnou dávku nezávislosti (která může znamenat i otevřenost vztahu) a uznání ostatních potřeb, zejména stability a bezpečnosti“ [Singly, Chaland 2001: 298]. K zajištění této relativní bezpečnosti muži a ženy využívají tři prostředky. Tím prvním je veřejné uznání vztahu – ať už formou sňatku nebo vzájemného představení rodičům a přátelům. Takto se vztah stává součástí sociálního statusu individua. Tím druhým je vzájemná konverzace, během níž dochází k vytváření a validizování společného světa a definice reality. Třetím prostředkem je vytvoření společných zvyků.

Postupná rutinizace společného života skýtá jistotu, že vše je na svém místě, a osvobozuje od neustálého kladení si otázek o smyslu. Tyto tři prostředky se staví proti současným centrifugálním silám individualizace a pomáhají řešit paradox mezi třemi požadavky pozdně moderního života: požadavkem autenticity a svobody individua v páru, požadavkem bezpečí před existenciální úzkostí a požadavkem objevování sama sebe prostřednictvím pohledu někoho blízkého [Singly, Chaland 2001: 298-300].

Výše popsané tendence ukazují, že lásce a blízkým citovým vztahům je v současné době přikládána stále větší důležitost, zároveň jsou ale stále náročnější a nestabilnější. S postupující individualizací, s tím, jak jsou muži a ženy vyvázáni ze svých tradičních vazeb, víry a sociálních vztahů, jsou lidé stále více hnáni k tomu, aby hledali uspokojení v podobě těsných partnerských vztahů jako v protíváze každodenních neosobních a formalizovaných vztahů. „Potřeba sdílet vnitřní pocity není vrozená, nýbrž roste s tím, jak se stáváme individualizovanějšími.“ [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 24] Stále více se upínáme k těm, co milujeme, a skrze ně dáváme našemu životu smysl a utváříme si svou vlastní identitu. Zároveň však proces individualizace vede ke stále častějšímu selhávání těchto vztahů. K častému selhávání vztahů přispívají právě i standardy společného života, které jsou dnes mnohem vyšší, než byly kdy dříve. Lidé hledají v partnerských vztazích štěstí a naplnění a v případě zklamání vztah opouštějí [ibid: 93].

Změny v charakteru osobního života a stabilitě partnerských a rodinných vztahů nejsou ale dány pouze zevnitř, ale jsou v první řadě důsledkem změn vnějších podmínek prostředí, ve kterém existují. Podle U. Becka a E. Beck-Gernsheim je dosažení úplné svobody a individualizace v naší současné společnosti nerealistické. Upozorňují na to, že ačkoliv jsou individua vyvázána z tradiční rodiny, na místo starých pravidel nastupuje imperativ trhu práce. Jedinec si tedy může budovat svou vlastní biografii, ale jen okolo a v závislosti na trhu práce [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 6]. Požadavky trhu práce však zásadním způsobem kolidují se zájmy rodiny, což má své nesporné dopady na nejintimnější soukromí lidí – na rodinu a vztahy mezi partnery. Ideálním zaměstnancem pro pracovní trh je totiž absolutně mobilní a flexibilní jedinec, soutěživý a ambiciózní, ignorující veškeré své závazky v soukromé sféře. Podle Becka a Beck-Gernsheim přichází tzv. „nová éra“, kterou charakterizuje rozpad tradiční nukleární rodiny založené na genderových nerovnostech a kolize zájmů mezi láskou, rodinou a potřebou osobní svobody. Je na místě se však ptát, co je pravou příčinou rozpadu rodin a problémů v partnerském soužití? Proč se v poslední době v západním světě objevují tak vysoké míry rozvodovosti, zvyšuje se počet neformálních manželství a stále větší část lidí žije sama (a to jako klasičtí „singles“ nebo jako osamělí rodiče – zpravidla matky – s dětmi)? Za příčinu nelze považovat osobní selhání jedinců, jejich egoismus či obavu ze závazků. Problém tkví ve vnitřní rozporuplnosti systému naší (podle autorů stále ještě) industriální společnosti.

### 1.1.2. Individualizace a genderová (ne)rovnost

Zatímco tradiční rodina neumožňovala autonomii nikoho ze svých členů, ranně moderní rodina otevřela autonomní prostor exkluzivně pro muže. Až do 60. let se tak individualizace společnosti týkala v zásadě pouze mužské části populace. Vazba citové závislosti v rodině znamenala pro ženy i závislost sociální a ekonomickou a ženy byly nuceny realizovat se pouze prostřednictvím svého manžela a svých dětí. Situace se ale stala komplikovanou tím, že v současnosti se individualizační proces týká nejen mužské, ale i ženské části populace: ženy od 60. let 20. století také usilují o možnost realizovat se přímo a budovat si svou vlastní autonomii. To je jim umožněno zejména účastí na pracovním trhu.

Požadavky pracovního trhu a požadavky partnerského života jsou ale protichůdné: pracovní trh vyžaduje ničím nevázané individuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 6]. Zatímco tradiční rodinný model předpokládá soužití dvou jedinců, z nichž jeden (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (zpravidla žena) požadavkům rodiny a domácnosti, v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ale dále částečně vyžaduje, že svou profesionální dráhu podřídí rodinným a partnerským zájmům, jelikož jakmile oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo, uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu jen obtížně možný. Nerovnost mužů a žen je podle Becka a Beck-Gernsheim vtělena přímo ve fungování industriální společnosti. Podmínkou námezdní práce, na níž je industriální společnost založena, je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role, potažmo práci. Námezdní pracovník totiž nutně předpokládá existenci někoho, kdo pečuje o jeho domácnost a o děti. Muž tak pracuje ve „veřejném“ sektoru za peníze a žena v „soukromém“ sektoru (v domácnosti) zadarmo. Tato pozice žen pak jednoznačně implikuje jejich podřízené postavení [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 23].

V dnešní době tak dochází k míšení dvou modelů: na jedné straně žijeme ve světě industriálním, který předpokládá, že jeden z partnerů je ekonomicky závislý a pracuje bezplatně v domácnosti, na druhé straně však trh práce pobízí všechny k tomu, aby byli soutěživí a individualističtí. Požadavky trhu práce a rodiny se tak nevyhnutelně střetávají. Problémy z toho plynoucí pak nemohou být vyřešeny, dokud bude společnost rozdělena na dva protichůdné modely životních vzorců a očekávání na trhu práce [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 27]. Podle Becka a Beck-Gernsheim se na klasickém „industriálním“ rozdělení genderových rolí muž-živitel, žena-pečovatelka a hospodyně za posledních 20 let téměř nic nezměnilo. Muži sice navenek uznávají rovnoprávnost žen, ovšem zůstávají přesvědčeni, že rovnost pohlaví je slučitelná s dosavadním modelem rozdělení práce [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 20]. Nechtějí akceptovat, že pro ně bude zrovnoprávnění žen znamenat případnou rezignaci na pracovní kariéru, více soutěživosti a rozhodně více práce v domácnosti. Ženám tato situace ale stále častěji nevyhovuje, přičemž muži většinou nejsou v praxi schopni změnit své rodinné a partnerské chování, a to vede k destabilizaci partnerského vztahu. Partnerské problémy jsou pak vnímány jako soukromé selhání, ale ve skutečnosti jsou výsledkem strukturální inkongruity. Je však nutné dodat, že ani muži nejsou ti, kdo na tomto systému jednoznačně vydělávají. Muži se zpravidla musí plně podrobit požadavkům zaměstnavatele, protože jejich prioritou je uživit rodinu. „Mužská kultura je tak zároveň utlačovaná i utlačující.“ [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 152]

Od každého individua se dnes očekává, že bude rozvíjet svou osobnost a budovat si svůj vlastní život – byť pod diktátem trhu práce. V prostředí protichůdných pravidel nastolených společností se tak soužití mezi partnery stává často problémem. V důsledku způsobu organizace zaměstnání a podmínek na trhu práce jsou muži a ženy odděleni do dvou různých světů a zastávají odlišné zájmy a pohledy na věc. Čím více individualizovaní a svobodní jsou oba partneři, tím vyšší je riziko, že nedospějí k dohodě a že se jejich vztah rozpadne. Případné partnerské krize mají tedy svůj původ ve stále rostoucí individualizaci, která naráží na bariéry společenského systému (neboli v inkongruitě industriální společnosti, která na jedné straně vybízí všechny k seberealizaci, zároveň však předpokládá, že jeden z partnerů je závislý a pečující o domácnost). To znamená, že tyto krize nelze řešit pouze zevnitř, jako osobní záležitost každého páru, ale je potřeba určitá pomoc zvenku např. v podobě veřejné podpory flexibilní pracovní doby, odpovídajícího pojištění či denní péče o děti [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 52].

### 1.1.3. Postavení a role dítěte v individualizované společnosti

Vztah k dítěti prošel v posledních několika stoletích zásadním vývojem a spolu s ním se vyvíjela i moderní rodina. Podle francouzského historika Philipa Arièse [1973] jsou city k dětem a k rodině veskrze moderní, dětství bylo objeveno teprve nedávno, zatímco v minulosti bylo toto období života téměř ignorováno. Rodina sice existovala jako skutečnost, ale nebyla chápána jako morální či sentimentální hodnota. Teprve postupně začínala být dětem věnována zvláštní pozornost a vznikl cit pro rodinu, zaměřený na děti a jejich výchovu. Ariès ukázal, že na západě docházelo postupně k soustřeďování pozornosti na dítě, rodina spatřovala v dětech stále větší hodnotu a zaměřovala na ně své zdroje, říká výslovně, že dítě se v rodině stalo „králem“. Tento vývoj se stupňoval až do 70. let 20. století, kdy vzniklo hnutí za emancipaci žen a došlo k posílení ideologie lásky v partnerském vztahu. Od té doby není již centrální pouze blaho dítěte a blaho rodiny jako celku, ale individuální blaho každého aktéra v rodině, tedy i žen – matek, které se do této doby obětovaly pro ostatní členy rodiny. Podle konzervativních názorů tento vývoj ohrožuje zájem dětí, jelikož děti jsou odsunuty na druhou kolej (například v případě rozvodu či ženské pracovní aktivity). Francouzský sociolog François de Singly ale poukazuje na to, že tato teze nebyla velkými kvantitativními šetřeními prokázána – tam, kde se rodina nejvíce rozpadá, konkrétně ve Skandinávii, nejsou děti nejnešťastnější [Singly 2000c: 79]. Podle jeho mínění mohou být individuální zájmy v rodině sladěny tak, aby si neprotiřečily a aby se vzájemně neomezovaly. Výchova dětí v současné rodině si totiž klade nový cíl, jímž je osobní rozvoj dítěte, sebe-realizace; konstrukce identity dítěte tak, aby z něj vyrostlo autonomní, nezávislé a autentické individuum. Tento cíl ale vyžaduje jiné rodiče, než jsme byli zvyklí: vyžaduje spokojené a vyrovnané jednotlivce, ne představitele daných rolí či statusů. F. de Singly se domnívá, že zaměstnanost žen a rozvod v principu nebrání pohodě dětí, ale tím, že umožňují svobodu, nezávislost a seberealizaci žen, umožňují jejich matkám skutečně naslouchat svým dětem a být jim příkladem při vytváření jejich identity.

Ulrich Beck a Elisabeth Beck-Gernsheim poukazují na to, že ačkoliv se v současnosti v západních zemích rodí stále méně dětí (proces úpadku porodnosti byl nastartován už v 60. letech), dítě nebylo nikdy důležitější než právě dnes. Skrze dítě totiž dochází k uspokojování především emocionálních potřeb jejich rodičů. Motivace k tomu mít dítě je spojována s touhou po zakořenění, dodání smyslnosti životu, po pocitech štěstí a vytvoření pevného citového pouta [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 105]. V situaci, kdy je láska mezi mužem a ženou tolik křehká a nestabilní, se stává právě dítě objektem dlouhodobé a hluboké lásky rodičů. Dítě je totiž od narození vztahováno k rodiči a jeho vztah k němu není jen výsledkem nějaké zrušitelné dohody. Tento vztah je tak logicky mnohem pevnější než všechny ostatní vztahy [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 72].

„Čím méně dětí, tím vyšší zodpovědnost, tím vyšší práva má dítě, tím spíše pár zvažuje, zda si dítě pořídí.“ [tamtéž: 108] Rodičovství se stává stále zodpovědnějším úkolem. Rodiče jsou povinni milovat své dítě a udělat maximum pro jeho rozvoj. V prostředí naší industriální společnosti je to pak zpravidla žena, která se musí pro dítě obětovat. Časem se však může objevit dilema – čím více času žena věnuje dítěti, tím méně času má na partnera. Partnerský vztah se tak dostává na vedlejší kolej a dítě spíše, než aby partnery spojovalo, je může rozdělovat. Párem dnešních dnů se tak stává spíše právě matka a dítě [tamtéž: 73].

## 1.2. Individualizace a pracovní sféra

Současný pracovní trh stále preferuje „mužský“ model pracovní dráhy: práci bez přerušení od ukončení studia po důchod, nerušenou soukromými (partnerskými a rodinnými) záležitostmi, dlouhou pracovní dobu podmíněnou přítomností na pracovišti (prezenteismus), schopnost časové a prostorové flexibility a mobility podle potřeb zaměstnavatele atd. Vedle toho se objevují nové otázky a problémy: vzrůstající nejistota práce, která ohrožuje zejména tradiční model muže – živitele rodiny, nové formy zkrácené pracovní doby, založené na zkrácených úvazcích a různých formách smluv, anebo flexibility práce ve smyslu práce v domácnosti, která prolamuje hranice mezi veřejným a soukromým. Dochází ke stále většímu prolínání mezi profesí a domácností: „firma, kancelář či továrna stále více zasahují do našich soukromých životů“ [Beck, Beck-Gernsheim 1995: 40]. Tyto změny mohou na jedné straně přinést lepší možnosti skloubení a přiblížení sféry práce a rodiny, potřeby práce a rodiny mohou být lépe vyváženy a integrovány [Powell 1999]. Na druhé straně mohou naopak vést ke stálému zvyšování nejistoty a prodlužování času stráveného na pracovišti. Pro mnoho lidí nabízí pracovní prostředí stále více příležitostí pro budování osobní identity, je zdrojem seberealizace a přátelských vztahů, zatímco soukromý život je nejistý a nestabilní, zejména proto, že chybí čas pro řešení každodenních starostí a problémů. Trh práce nabývá na stále větší společenské důležitosti a stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity. Svět práce pak zásadním způsobem formuje a ovlivňuje utváření našich životních stylů a strategií.

Americký sociolog S. M. Whitehead poukazuje na to, že rozdělení na soukromé a veřejné, které je v sociologii zabývající se genderovými vztahy a problematikou vztahů pracovního trhu a soukromého života či harmonizace práce a rodiny s oblibou používáno, je stále častěji kritizováno a zpochybňováno. Zejména postmoderní a poststrukturalistické perspektivy si dávají za cíl dekonstruovat dualismus veřejného a soukromého – nelze je chápat jako dvě oddělené oblasti, protože to zahaluje jejich vzájemné provázanosti a závislosti jedné na druhé. Soukromá sféra je silně ovlivňována sférou veřejnou – a veřejné „mužské“ oblasti mají často velmi soukromý charakter. Veřejná a soukromá sféra se tudíž vzájemně pronikají, ovšem většina organizací, tvořících veřejnou sféru, usiluje o jejich co největší oddělení, a mnoha pracovníkům to tak vyhovuje. K prolínání obou sfér dochází také v souvislosti s rozšířením nových technologií, internetu a emailu. Placená práce není jen zdroj materiálního či sociálního pohodlí či příležitost k vykonávání moci. Je to primárně nástroj pro nekončící a nejistý projekt hledání smyslu sebe sama; subjekt se stává individuem částečně zkrze své zaměstnání [Whitehead 2002: 113-145].

Podle americké socioložky A. R. Hochschild [1997] se domácí a pracovní sféry v posledních 30 letech značně proměnily. Práce se stává stále důležitějším aspektem života, okolo něhož se točí vše ostatní a který ovlivňuje zásadním způsobem soukromý život. Zaměstnavatelé si ve snaze zůstat konkurenceschopní uzurpují stále více a více času svých pracovníků a lidé se tak dostávají do tzv. „time-bind“ (časově bezvýchodné situace). Jelikož tráví stále víc času v práci, na rodinu a soukromý život jim zbývá daleko méně času, než by si přáli. Ti, kdo pak nejvíce doplácí na zvyšování produktivity firem, jsou ti nejbezbrannější – děti, nemocní a staří lidé [Hochschild 1997: xxv].

Hochschild se domnívá, že v některých případech dochází dokonce k jakémusi prohození sfér práce a domova – zatímco práce je místem, kde člověk tráví značné množství času a zbývá v ní místo i na nejrůznější sociální aktivity a odpočinek, do sféry domova, spojené s nedostatkem času, proniká kult efektivní práce, původně vlastní právě oblasti práce. Lidé se snaží maximálně efektivně vyřešit



všechny nepříjemné pracovní úkoly v domácnosti, aby se pak mohli radovat alespoň z malé chvilky „kvalitního času“, který stráví skutečně podle svých představ se svými blízkými. Také jednoznačné pojetí domova jako útočiště před „formálním“ a „nepřátelským“ světem práce už zdaleka neplatí. Stejně tak totiž existují lidé, kteří před sférou domácí utíkají právě do práce, kde nacházejí možnost seberealizace, sociálního ohodnocení a budování vlastní pozitivní identity.

S názory A. Hochschild se ve svém hodnocení proměn trhu práce shoduje i britská autorka Harriet Bradley [1999]. Trh práce podle ní získává na stále větší důležitosti a stává se klíčovým prostředkem seberealizace individuů. Na druhé straně jsou však pracovní vztahy stále nejistější, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a poznamenané rostoucí soutěživostí a nároky na pracovníky. Tyto všechny aspekty pak zásadním způsobem působí na soukromý život lidí a na přehodnocování strategií adaptace na vzniklou situaci.

### 1.2.1. Transformace pracovního trhu a nerovnosti

Je zřejmé, že změny pracovního trhu se dotýkají různých segmentů společnosti různým způsobem. Jiný dopad mají tyto změny na muže než na ženy, na mladší než na starší jedince anebo na příslušníky různých společenských vrstev. Pracovní flexibilita může pro některé skupiny znamenat možnost kreativity a pro jiné zvýšení nejistoty. Prolínání práce a domova může přinést jak možnosti lepšího skloubení pracovního a soukromého života, tak radikální zvýšení času stráveného prací. Zkrácená pracovní doba může být využita pro realizaci individuů v mimopracovních oblastech anebo může vést k vytvoření enkláv nedostatečně ohodnocené a neperspektivní pracovní síly. Lze očekávat, že tyto různé dopady povedou k další pluralizaci životních stylů a kulturních a hodnotových vzorců i v české společnosti.

Vztah mezi sférami práce a rodiny je stále více problematický a v souvislosti s rostoucími nároky firem na pracovní nasazení svých zaměstnanců se tento vztah stává vysoce konfliktním. Jako nejobtížnější se jeví nutnost kombinovat pracovní a rodinné závazky, která se dotýká v největší míře žen, které byly tradičně za sféru rodiny odpovědné. Ani muži dnes ale nejsou konfliktu mezi oběma oblastmi, pracovní a rodinnou, ušetřeni. Podle voluntaristické teorie preferencí britské ekonomky Catherine Hakim jsou tyto dva světy naprosto kontradiktorní a neslučitelné a záleží tedy na vlastních preferencích, kterou sféru si člověk označí jako důležitější a kterou jako vedlejší. Podle Catherine Hakim se díky mnoha sociálním změnám, které proběhly v 2. pol. 20. století, vytváří zcela nový scénář možností a příležitostí pro ženy. Ženy jsou heterogenní ve svých preferencích a prioritách, v přístupu i v řešení konfliktu mezi prací a rodinou. Rozdíly mezi jednotlivými skupinami jsou podle Hakim dány jejich osobními preferencemi, hodnotami a přístupem k životu. Autorka se domnívá, že to, jak se lidé zařadí a pro jaký typ rodinného uspořádání se rozhodnou, je výsledkem jejich preferencí a svobodných voleb. Ženy dnes mají podle Hakim velké šance uspět na trhu práce a velkou autonomii v rozhodování a záleží jen na nich, jestli dají v životě přednost rodině nebo práci. Platí to přitom pro všechny sociální skupiny.

Teze C. Hakim jsou v současné sociologii mnoha autory a autorkami kritizovány. Hlavní kritikou vyřčenou proti teorii preferencí je poukaz na to, že tato teorie buď naprosto opomíjí, nebo výrazně zlehčuje strukturální omezení, v jejichž rámci muži a ženy uskutečňují své volby. Rosemary Crompton [1998] například polemizuje s názorem, podle kterého je povaha jednotlivých vzorů ženské participace na trhu práce důsledkem jejich svobodného výběru a že heterogenita zaměstnaneckých sta-

tusů žen je dána heterogenitou jejich svobodné volby. Zahrneme-li do hry strukturální faktory, je jasné, že tato teorie nemůže platit. Zaměstnanostní struktura mužů a žen je spíše výsledkem spolupůsobení vlastních voleb na jedné straně a strukturálních omezení na straně druhé. Ženy a muži mohou naplňovat své volby, ale zároveň jsou i omezeni. Faktory, které ovlivňují chování žen na trhu práce, byly analyzovány ve srovnávacím výzkumu (který kromě jiných prováděla i R. Crompton) zahrnujícím Velkou Británii, Norsko, Francii, Rusko a ČR. Na „makro“ úrovni byly identifikovány tyto faktory: míra rozvinutí a zaměření sociálního státu, odlišná společenská koncepcce dělby práce v domácnosti a struktura zaměstnání. Na „mikro“ úrovni se ukázalo, že ženy aktivně konstruují svoje biografie v závislosti na tom, jak vnímají svoje šance a možnosti, které se dále liší mezi kulturami i historicky. Chování žen na trhu práce je odrazem toho, jak ženy aktivně vytvářejí své pracovní biografie v rámci svých možností a omezení. Ukázalo se, že biografie jednotlivých žen jsou komplexní a mění se v čase a nejsou závislé na žádném „typu ženy“, jak tvrdí Hakim. Některé ženy si vybraly kariéru, ve které kombinují rodinu a práci, některé ne, existuje však mnoho podnětů, které způsobují změnu v preferencích žen během života. Preference spoluvytvářejí volbu, ale nedeterminují ji.

Další autorkou, která se stejně jako C. Hakim zabývá vnitřní heterogenitou žen a jejich zájmů, je Harriet Bradley [1999]. Na rozdíl od C. Hakim ale tvrdí, že společné vlastnosti a zkušenosti žen jsou výraznější než rozdílnosti. Všechny ženy jsou totiž nuceny čelit stejným problémům na pracovištích – genderovým stereotypům a exkluzi. Preference se podle Bradley neustále mění v závislosti na situaci a příležitosti. Femininní a maskulinní identity jsou proměnlivé, ovlivněné globálními procesy genderových změn, třídní, etnickou a věkovou polarizací a různými dalšími aspekty genderových vztahů. Základní vnitřní diference v rámci skupiny žen a mužů pramení z třídních rozdílů: zkušenost vzdělaných manažerek, které mají největší prospěch z feminizace trhu práce a zároveň mají více prostředků, aby si mohly ulehčit svou konfliktní pozici, je zásadním způsobem odlišná od zkušenosti málo kvalifikovaných dělnic. Stejně tak to platí i o mužích: zatímco muži – manažeři si mohou bránit své pozice před ženami tím, že udávají pravidla hry, feminizací práce nejvíce trpí málo kvalifikovaní dělníci. Tyto vnitřní rozdíly mezi ženami a muži se přitom budou patrně ještě zvětšovat s tím, jak postavení na trhu práce bude hrát stále důležitější roli.

Problematikou heterogenity přístupů a zkušeností mezi různými skupinami žen a mužů v souvislosti se zaváděním „family-friendly policies“ a opatřeními sociální politiky se zabývají i jiné autorky než H. Bradley. Odlišné skupiny mají různé potřeby, a proto mohou reagovat různě na různé typy „family-friendly policies“ nebo opatření sociální politiky. A. R. Hochschild ve svém výzkumu zjistila, že pracovníci s rodinou využívají „family-friendly“ opatření jen velice zřídka. Zamýšlí se tedy, čím je to způsobeno. Příčin je možno vyjmenovat hned několik. Tou první byl fakt, že zatímco firma proklamovala určitá opatření, firemní kultura zaměřená na výkon, měřený počtem odpracovaných hodin, jejich využívání značně znesnadňovala. (Např. dotázané dělnice si stěžovaly, že „family-friendly“ opatření vlastně ani nemohou využít, ať už z obavy ze ztráty zaměstnání, nebo kvůli nezbytnosti příjmu. Stěžovaly si, že tato opatření se jich bohužel netýkají, protože jsou směřována jen na vyšší zaměstnanecké vrstvy. Pracovníci vyšších pozic se pak oproti tomu obávali využít opatření nabízených firmou kvůli obavě z obvinění, že nejsou dostatečně ambiciózní a loajální k firmě.) Důležitou roli v přístupu k prorodinným sociálním politikám však hraje také otázka společenských hodnot. Zvyšování participace lidí ve veřejném sektoru (tj. zejména na pracovním trhu) a zároveň zvyšování společenského ohodnocení této práce může vést k devalvací společenské hodnoty soukromého života.

### 1.2.2. Pracovní trh, muži a maskulinita

Placená práce byla v historii řízena, organizována a z větší části vykonávána muži – a proto má zásadní vliv na definice a performance maskulinity, a maskulinita má zpětně obrovský vliv na strukturu a dynamiku pracovní sféry. Přes všechny změny, ke kterým došlo v ekonomice a na pracovním trhu 20. století, placená práce je stále úzce spjata s hodnotami vycházejícími z dominantního diskursu mužství. Maskulinní hodnoty pronikají organizačními kulturami a staví ženy a femininitu do pozice „jinakosti“. Maskulinní charakteristiky (jako například agresivita, nezávislost, absence emocí, objektivita, dominance, dobrodružnost, rozhodnost, sebedůvěra, ambice atd.) jsou stále vyžadovány a vysoce hodnoceny např. v obchodních organizacích, politice, armádě či sportu a to přesto, že organizace volají po využití tzv. ženských (tj. sociálně spojovaných se ženskostí) charakteristik důvěry, týmové práce a kooperace, které by se měly včlenit do prostředí, kde jsou zároveň vyžadovány „maskulinní“ hodnoty instrumentality, soupeřivosti a individualismu [Whitehead 2002: 113-145].

Britští sociologové Jeff Hearn a David Collinson [1995] poukazují na to, že muži jsou více než ženy citliví ke kariéernímu postupu, jelikož odpovídá rozšířenému pojetí muže-živitele. To vede k silnému antagonismu ve vztahu se spolupracovníky, k podezřívání a soupeření s ostatními muži. Tato pracovní konkurence a rivalita mezi muži se ještě zhoršila v 90. letech, kdy v rámci odlehčení bylo zrušeno mnoho pozic středního managementu. V současné době jsou střední manažeři silně kontrolováni a oproti dřívějšímu mají menší výhody a nejisté pracovní smlouvy, což jen dále zvyšuje soupeřivost. Tento vývoj na pracovním trhu má zásadní dopady i na domácí sféru. Stále silnější tlaky na výkonnost a prodlužování pracovní doby vedou k tomu, že pracovní úspěch pro muže vylučuje plnění domácích odpovědností. To se týká zejména mužů na středních a vyšších manažerských pozicích. Veškerá péče o rodinu pak spočívá na manželce, a to vede k obrovskému stresu pro oba partnery.

Tyto změny vedou k formulaci předpokladu, že pracovní a soukromý život se dostává jak pro muže, tak i pro ženy do stále většího vzájemného konfliktu. Jedním z prostředků, jak tento konflikt zmírňovat, jsou různá prorodinná opatření a sociální politika státu a zaměstnavatelů. Tím, jakým způsobem k těmto prostředkům přistupují muži, se zabýval americký autor J. Pleck [1993]. Muži využívají prorodinná opatření jen v mizivé míře, Pleck se ale domnívá, že by je mohli využívat mnohem více, než se nyní předpokládá. Při empirických výzkumech se objevuje skupina mužů, která udává, že pociťuje napětí při kombinování práce a rodiny. Muži sice zanedbávají práci kvůli péči o děti méně často než ženy, zakoušejí ale při tom větší hladinu stresu.

Při zkoumání dopadů zavedení prorodinných opatření se ukazuje, že muži podobně jako ženy využívají flexibilní pracovní dobu, např. možnost začít pracovat dřív, aby mohli skončit dřív a získali tak více času s rodinou; v práci to ale často zdůvodňují něčím jiným než rodinnými povinnostmi. Muži zřídka využívají možnost rodičovské dovolené, což je dáno ve značné míře také přístupem firmy, neakceptujícím tuto možnost. Muži na rodičovské dovolené jsou terčem kritik kolegů a je zpochybňována jejich maskulinita. Na druhou stranu muži často používají „neformální rodičovskou dovolenou“ – berou si pracovní volno na nějakou dobu v době po narození potomka. Z toho vyplývá, že muži se angažují ve sladování práce a rodiny více, než se myslelo; jejich strategie jsou ale většinou neviditelné – buďto vůbec nejsou zaznamenány, nebo muži udávají jiné důvody. Muži přistupují k harmonizaci práce a rodiny tak, aby nedošlo ke snížení jejich výdělku, a tak nebyla ohrožena jejich identita živitele, a zároveň tak, aby nebyli vnímáni jako zanedbávající svou práci a nedostatečně maskulinní [Pleck 1993: 217-237].

Pracovní aktivita nabývá v současné individualizované společnosti velkého významu, jak pro muže, tak pro ženy. Stává se oblastí klíčovou pro konstrukci a potvrzování osobní identity jedince, cílem i prostředkem sledování osobních zájmů a zároveň zdrojem obživy zajišťujícím autonomii a nezávislost. Na sféru pracovního trhu je třeba pohlížet nejen optikou rozdílů mezi muži a ženami, ale také mezi jednotlivými skupinami a sociálními úrovněmi, do kterých konkrétní muži a ženy patří. Pro výzkum se nabízejí mimo jiné tyto otázky: Jaké jsou nové trendy pracovního trhu a jak se prolínají se soukromým životem individuů? Ve kterých oblastech dochází ke zhoršování a ve kterých ke zlepšování podmínek harmonizace práce a rodiny či soukromého života? Jak se tyto podmínky liší pro muže a ženy a pro různé sociální a profesní skupiny? Jak působí prorodinná opatření a sociální politiky? Nakolik jsou muži a ženy ve svých volbách ovlivněni strukturálními faktory a jakou roli hrají jejich osobní preference?

Pro objasnění těchto otázek je nutné zmapovat kontext souvislostí pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v České republice.

### 1.3. Demografický vývoj v ČR: odraz rostoucí individualizace české společnosti nebo důsledek ekonomické transformace?

Česká republika prošla za posledních 17 let v souvislosti se svou transformací v demokracii západního typu mnoha zásadními proměnami své demografické struktury, které znepokojily mnoho (sociálních) politiků, sociologů a demografů. Rapidní úbytek narozených dětí se spolu se stále se zvyšujícím podílem starých lidí v populaci stává asi největším celoevropským problémem pro udržení celého sociálního systému. Více než kdy předtím se tedy v posledních letech objevuje potřeba nastalou situaci teoreticky uchopit, vysvětlit a tematizovat. Na poli hodnocení průběhu a příčin demografických změn v ČR panuje diskuse mezi stoupenci dvou protichůdných táborů: zatímco jedni vidí demografické změny v ČR jako přirozený důsledek proměny hodnot a růstu individualizace společnosti, druzí vidí jako hlavní příčinu těchto změn zejména negativní socioekonomické dopady transformace.

Předlistopadový model relativně homogenního demografického chování (který bychom mohli charakterizovat nízkým věkem partnerů v době prvního sňatku a porodu prvního dítěte, porodností zajišťující prostou míru reprodukce, růstem předmanželských koncepcí, vysokou potratovostí a rozvodovostí, převažujícím dvoudětným modelem rodiny a malým podílem mimomanželských dětí) byl nahrazen daleko pluralizovanějšími formami demografického chování, v jehož rámci můžeme vystopovat určité základní trendy: strmý pokles porodnosti pod prostou míru reprodukce, snížení sňatečnosti a odkládání těchto událostí do vyššího věku, snížení potratovosti, zlepšení úmrtnosti a mimo jiné i nárůst podílu nesezdaných soužití a mimomanželských dětí, vysoká míra rozvodovosti a růst celkové plurality rodinného uspořádání. Jak však bylo nastíněno výše, zůstává otázkou, čím je tento vývoj způsoben.

Podle první skupiny demografů a sociologů (např. Rabušic, Pavlík) jde o **přirozený vývoj**, protože je přímo podmíněn změnami hodnot a životních stylů, zvýšením možností profesního uplatnění a studia, cestování, individualizace a sekularizace společnosti, přičemž ekonomické podmínky jsou odsunuty do pozadí. V tomto směru poukazují autoři především na podobnost demografického chování v ČR a na západě [Rabušic 2001; Tuček, Kuchařová 1999: 3-5]. Slovy voluntaristické teorie preferencí americké ekonomky C. Hakim lidé jednoduše svobodně volí, co se stane stěžejní sférou zájmu jejich

života, jestli to bude rodina a děti, nebo něco jiného [Hakim 2000], což se pak samozřejmě nutně promítá do jejich demografického chování.

Podle druhé skupiny (např. Rychtaříková) jde o **nepřirozený vývoj**, protože poukazuje zejména na nepodobnost mezi vývojem v ČR a na západě, pokud jde o neobvykle rychlý pokles porodnosti a sňatečnosti. Za hlavní příčiny těchto změn označuje Rychtaříková zejména růst životních nákladů, nákladů na děti a jejich vzdělání, finanční nedostupnost bydlení a malou podporu rodin ze strany státu. Poukazuje na to, že v bohatých společnostech je daleko příznivější propopulační klima než u nás. Řešení situace spatřuje v aktivním zásahu vládní politiky v oblasti sociální, bytové aj. [Rychtaříková 1997, 1998, 2004; Tuček, Kuchařová 1999: 4-5]

Pravda však bude ležet s největší pravděpodobností někde mezi těmito polarizovanými názory. Např. Kučera [Kučera 1997] se snaží o syntézu obou přístupů a tvrdí, že o reprodukčním chování sice nerozhoduje jen racionální kalkul, ale na druhé straně vůle mladých lidí k manželství a rodičovství zjišťovaná v mnoha výzkumech na toto téma v 90. letech neklesá tolik, jako porodnost. Problémy tedy spatřuje na poli bytové politiky a snížené úrovně příjmů mladých rodin s malými dětmi. Také další výzkumy v ČR [Tuček 1998: 25] ukazují, že porodnost sice závisí na ekonomických faktorech, ale zároveň i na duchovních a společenských hodnotách. Ačkoliv se tedy individua mohou na první pohled svobodně rozhodnout, zda a kdy založí rodinu, musí být předtím splněno několik „imperativů“ jako např. zajištěné společné bydlení, jistá úroveň příjmů a jistota zaměstnání. Ale i naopak – to, že mají partneři vyřešeno společné bydlení, vysoké příjmy a jistotu v zaměstnání, nutně neznamená, že spolu založí rodinu. Výsledné založení rodiny je pak možno chápat jako určitou souhru mezi prorodinnou hodnotovou orientací partnerů a jejich vnějšími ekonomickými podmínkami.

Nejen obecné ekonomické podmínky, ale také veřejné mínění a obecné hodnoty však podle některých autorů nejsou v současné době zakládání rodin příliš nakloněny. Podle [Tuček, Kuchařová 1999: 54] dominuje v současnosti důraz na úspěch, jeho prezentaci a spotřebu, což vytváří u mladé generace podmínky pro vznik odlišného životního stylu, než měli jejich rodiče. Požadavky rodiny se dostávají do přímého konfliktu s těmito nastupujícími „ideály“ a založit rodinu se považuje za ekonomicky (a časově) nevýhodné životní břemeno. Je však nutno dodat, že budoucnost existence rodiny není třeba vidět tak černě, jak by se na první pohled zdálo. Z výzkumu Mladá generace 1997 vyplynulo, že tento názor rozhodně nesdílí celá mladá generace, ale pouze její část. Jsou to většinou lidé výrazně orientovaní na spotřebu a kariéru, tzv. „vítězi transformace“ [Tuček, Kuchařová 1999: 71]. Pro velkou část mladých lidí však hodnota rodinného života zůstává stále velmi důležitá.

### 1.3.1. Změny v přístupu k manželství a rodičovství

Rapidní snižování porodnosti a sňatečnosti po roce 89 bylo velmi úzce spojeno s rozvojem možností vlastní seberealizace mj. na nově vytvořeném trhu práce, kde se ovšem pomalu začínal objevovat do té doby neznámý fenomén nezaměstnanosti a nejistoty v práci. (Snižování porodnosti přitom v ČR není novým fenoménem a začalo se objevovat už v 60. letech 20. století.) V nové situaci, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci, jsou muži a ženy nuceni soutěžit o pracovní místa. V této soutěži se pak rodina a děti stávají jistým břemenem, které zejména ženu v této soutěži diskriminuje. Proto bývají manželství a rodičovství odsouvány do pozdějšího věku, do doby, kdy budou vyřešeny problémy s bydlením a zaměstnáním. Tím se ovšem zvyšuje i riziko, že porody prve plánovaných dětí zůstanou

nerealizovány. Mladí lidé dávají v současnosti přednost získání dobrého placeného místa, jako určitého předpokladu pro manželství a rodičovství a přijímají odpovědnost za vlastní osud [Kučera ve Fialová et al. 2000: 51]

Zdá se, jakoby manželství ztrácelo pro mladé lidi svou atraktivitu. Manželství už totiž zdaleka není jediným způsobem osamostatnění mladého člověka, nýbrž je mladými lidmi považováno zejména za místo reprodukce a výchovy dětí [Tuček, Kuchařová 1999: 12]. Současné trendy také svědčí o tom, že při vstupu do manželství bývají současní mladí lidé poměrně opatrní – podle průzkumu „Mladá generace 1997“ chce přímo do manželství vstoupit jen asi 1/5 mladých lidí, 2/3 chtějí žít nejprve na zkoušku společně a pak se případně vzít. Dále pak pouze asi 1/10 počítá s trvalým nesezdaným soužitím a jen minimum lidí chce zůstat trvale bez partnera [Kučera ve Fialová et al. 2000: 46]. Snižování sňatečnosti také nahrává fakt, že pro ženy, v souvislosti s jejich rostoucí ekonomickou soběstačností, už není manželství tolik výhodné. Nicméně, výzkumy mladých lidí ukazují, že rodina a manželství stojí na jejich žebříčku preferencí stále poměrně vysoko [Kučera ve Fialová et al. 2000: 47].

Co se týče manželství, je populace ČR stále mírně konzervativnější než západní země – v tom smyslu, že téměř 80 % všech dětí se rodí do manželství a nesezdané soužití je spíše než celoživotní formou pouze jakýmsi „předmanželským testem partnerského soužití“. Přesto se však podíl dětí narozených mimo manželství po roce 1989 stále zvyšuje. Zároveň také roste i podíl žen (většinou vysoce kvalifikovaných), které odmítají mateřství (podle [Čermáková et al. 2000: 85] se tento podíl pohybuje kolem 20 % bezdětných žen mezi 20-40 lety).

Můžeme tedy shrnout, že mladí lidé vstupují do manželství a rodičovství velmi opatrně a většina z nich preferuje nejprve společný život na zkoušku. K rodičovství pak mladí lidé přistupují zodpovědně. Narození dítěte bývá velmi pečlivě plánováno a podmíněno dosažením alespoň minimálních životních standardů, jako společného bydlení a vybudování si slušné pozice v práci. Zároveň je však třeba dodat, že manželství a rodičovství stále zastávají vysoké pozice na žebříčku životních preferencí současných mladých lidí, přestože se zároveň objevuje poměrně vysoké procento žen, které plánují zůstat celoživotně bezdětné.

### 1.3.2. Proměny trhu práce po listopadu 1989

Mnoho autorů se shoduje v tom, že trh práce nabývá na stále větší společenské důležitosti, stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životních stylů a strategií. Můžeme tedy předpokládat, že proměny trhu práce, které nastaly po roce 1989, se zásadním způsobem odrazily v rodinném chování nastupující generace, v jejích hodnotách, preferencích a způsobu uspořádání rolí v rodině. O možném vlivu trhu práce na rodinu však v rámci ekonomických reforem v 90. letech nebylo vůbec uvažováno [Čermáková et al. 2002: 6].

Polistopadový vývoj na českém trhu práce měl svá určitá specifika: nízká míra nezaměstnanosti v první polovině devadesátých let byla sice vykoupena všeobecně nízkou úrovní mezd, ale díky určité státní regulaci nebyl přechod ke kapitalistickému hospodářství ve srovnání s ostatními postkomunistickými zeměmi střední a východní Evropy v ČR tolik dramatický [Keune 2003: 798]. Přesto však postupně docházelo ke stále většímu propouštění, které ohrožovalo různou mírou různé skupiny ve společnosti. Z hlediska věku se propouštění týkalo především starých a mladých lidí, z hlediska po-

hlaví pak byly nezaměstnaností ohroženy více ženy než muži. Co se týče rozložení nezaměstnanosti podle odvětví, nejdramatičtější nárůst byl zaznamenán v oblasti zemědělství a průmyslu, oproti tomu rapidně vzrůstal počet nově vytvořených pracovních pozic ve službách [Keune 2003: 799]. Placené zaměstnání přestalo být pro lidi samozřejmostí a permanentní soutěž na trhu práce vedla k nutnosti vytváření nových životních způsobů adaptujících se na nově vzniklou situaci. Zároveň se také začaly prohlubovat příjmové rozdíly mezi lidmi, i když zpočátku ne tak dramaticky. Princip odměňování založený doposavad na věku, pohlaví, politické příslušnosti a příslušnosti k uměle privilegovaným profesím začal být pomalu nahrazován principem meritokratičnosti (tj. vzdělání a vykonávaná profese začaly mít zásadní vliv na výši příjmu) [Večerník, Matějů 1998].

Jak již bylo nesčíslněkrát popsáno v mnoha statích týkajících se specifík ženské a mužské zaměstnanosti v ČR [např. Čermáková 1997], český trh práce stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušené rodinnými událostmi. Ženy v důsledku toho bývají pod vlivem přetrvávajících genderových stereotypů hodnoceny zaměstnavateli jako méněcenná a riziková skupina. Jsou soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží, mají v průměru o 25 % nižší platy a na vedoucích postech nebo mezi politickými elitami je jich stále minimum. Podle [Čermáková et al. 2000: 108] hraje proti ženám i fakt, že ve sféře práce funguje výrazná mužská solidarita. Zejména muži jsou pak ti, kteří na pracovištích utváří pravidla hry, protože zpravidla zastávají střední a vyšší manažerské posty.

V souvislosti s proměnami trhu práce je také třeba zmínit existenci určitých forem pracovní flexibility, které umožňují lepší skloubení práce a rodiny. Je však třeba rozlišovat mezi „dobrymi“ formami flexibility (tj. opatřeními, která umožňují přizpůsobovat výkon práce a pracovní dobu potřebám pracujícího/pracující, například v souvislosti s nutností sladit pracovní a rodinné povinnosti) a „špatnými“ formami pracovní flexibility (tj. takovým uspořádáním práce a pracovní doby, v němž se zaměstnanec musí zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele, což značně omezuje jeho možnosti harmonizace pracovního a soukromého života). „Špatné“ formy flexibility jsou spojeny s nízkou autonomií v práci, nízkým příjmem a vzděláním, zatímco ty „dobré“ souvisejí s vyšší spokojeností v práci, vyššími příjmy a možností vyjednání pracovní doby. Jak ale vyplynulo z výzkumu Households, Work and Flexibility (2000-2003) zabývajícího se srovnáním situace v 8 západních i postkomunistických zemích včetně ČR, v postkomunistických zemích stále převažují formy „špatné“ pracovní flexibility nad formami „dobrymi“. Státy střední a východní Evropy tak ještě nedovedly využít možnosti pracovní flexibility pro pozitivní reformy trhu práce [Wallace 2003c: 792].

### 1.3.3. Proměny hodnot a preferencí ve vztahu k rodině a pracovní sféře

Na téma proměny hodnot a představ lidí ve vztahu k rodině bylo v 90. letech v ČR provedeno velké množství výběrových šetření. Namátkou zmiňme např. pravidelně se opakující mezinárodní výzkum ISSP, který obsahuje baterie otázek týkajících se názorů na manželství, rodičovství a dělbu rolí mezi muži a ženami, dále pak výzkumy Sociologického ústavu AV ČR „Rodina 94“, „Rodina 96“ a „Rodinné a reprodukční chování“ (1997) a výzkum Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí „Formy rodinného života mladé generace“ (provedený v letech 1996 až 1997, vztahující se na populaci ve věku 18-30 let).

Co se týče obecných hodnot a názorů české populace vztahujících se k rodině a partnerskému soužití, podle [Tuček, Kuchařová 1999: 36] „dosud přetrvává v ČR východoevropský model rodinného

života (...) vycházející ze souhlasu veřejného mínění s vysokou emancipací žen na trhu práce a z preference manželského svazku před jinými formami soužití a ze souhlasu s rozvodem.“ Názory české populace jsou celkově konzervativnější než na západě. Většina české populace stále podporuje tradiční dělbu práce mezi mužem a ženou a preferuje manželství před nesezdaným soužitím [tamtéž: 40].

Velká důležitost, kterou současní mladí lidé přikládají rodinným hodnotám, se odráží i v kritériích, podle nichž si vybírají partnera. Podle [Vymětalová v Fialová et al. 2000: 104] považují mladí lidé za jedny z nejdůležitějších vlastností u svého protějšku „dobrý vztah k dětem“, „zodpovědnost a povinnost“, „smysl pro rodinný život“ a „toleranci“.

Muži a ženy se ve svých názorech na rodinu v určitých aspektech statisticky významně rozcházejí. Ženy se spíše přiklánějí k mravnímu pohledu na manželství, muži jsou oproti tomu tolerantnější k nesezdanému soužití a častěji spatřují v manželství a rodičovství omezení vlastní osoby, ženy jsou pak tolerantnější k neúplným rodinám. Významné rozdíly se objevily mezi mladou, střední a starší generací. Mladá generace se přiklání k tradičním hodnotám (tzn. odmítání manželské nevěry, uznání posvátnosti manželského svazku, obětování se rodičům pro děti,...), stejně jako generace nad 50 let, na rozdíl od střední generace, což podle autorů může vycházet zejména z možné idealizace manželství u mladé generace. Mladá a starší generace se však velmi výrazně liší ve svém přístupu k nesezdanému soužití a patriarchálnímu rodinnému modelu. Platí, že čím je respondent mladší, tím tolerantnější je k nesezdaným soužitím a tím spíše odmítá patriarchální model rodiny. Autoři [Tuček, Křížková v Tuček 1998: 69] však upozorňují na velkou rozkolísanost a inkohereci názorů respondentů, kterou vysvětlují stále probíhající transformací a krystalizací názorů české populace.

Vedle rodinných hodnot má pro současnou mladou generaci velký význam i úspěch v profesijní sféře života. Podle [Kučera ve Fialová et al. 2000: 46-47] považují tři čtvrtiny mladých lidí ve svém životě za velmi důležité „získat zajímavou a užitečnou práci“. „Žít pro rodinu“ je životní prioritou spíše pro ženy s nízkým vzděláním, vysokoškolačky měly oproti tomu podobné životní preference jako muži. Pro muže je v životě dále důležité „mít hodně peněz“, „mít čas na vlastní koníčky“, „dosáhnout uznání“, zatímco ženy preferují „klidný život bez rizik“. První tři stupně na žebříčku životních preferencí se přitom mezi muži a ženami lišily jen minimálně (muži: 1. zájmy a koníčky; 2. dobré postavení v zaměstnání; 3. sňatek a mít děti; ženy: 1. dobré postavení v zaměstnání; 2. zájmy a koníčky; 3. sňatek a mít děti).

Výše zmiňované výzkumy také dále zjišťovaly způsob rozložení domácích prací a případný konflikt rolí mezi rodinou a domácností. Podle [Tuček, Křížková v Tuček 1998: 82] ženy v průměru věnují domácím pracím 2,5krát více času než muži. V průměru jimi ženy tráví 3,5 h denně (přičemž vykonávání těchto prací bývá často přesunuto na víkend). Domácích prací nejsou přitom ušetřeny ani podnikatelky a vysoce kvalifikované ženy na vyšších pracovních postech, také u dvoukariérových manželství zastává většinu těchto prací právě žena. Rodin s rovnoměrným rozložením domácích prací je velmi málo, přičemž v tomto směru nebyla pozorována žádná socioprofesionální determinace. Míra subjektivně pocítovaného konfliktu je přitom překvapivě nízká a týká se pouze žen, a to zejména vysokoškolaček [tamtéž: 85].

V následujících kapitolách navážeme na tyto již dříve publikované poznatky o české společnosti, přičemž budeme vycházet z dat z výzkumu *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého života*



v ČR (v textu „Proměny 2005“), uskutečněného koncem roku 2005.<sup>1</sup> Na základě teorií a již existujících i nově získaných empirických dat budeme analyzovat hlavní proměny pracovního trhu a studovat jejich souvislosti a dopady na soukromý život populace ČR. Jednotlivé kapitoly se zaměří na identifikaci a analýzu proměn partnerského a rodinného soužití, výchovy, pluralizace životních strategií a životních stylů, pluralizace a individualizace hodnotových postojů a nové kulturní modely. Budou analyzovány vztahy mezi pracovní a domácí sférou a jejich vzájemné ovlivňování a prolínání v české společnosti. Cílem publikace je zejména porozumět způsobům, jakými podmínky pracovního trhu ovlivňují soukromý život různých skupin v české společnosti, a odhalit tendence, které se v těchto různých skupinách a vrstvách projevují.

1 Dotazníkové výběrové šetření realizované formou standardizovaných interview proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen). Výběr respondentů byl kvótní a předepsané kvóty týkající se vzdělání, pohlaví, věku, velikosti bydliště a NUTS2 byly splněny. Pro bližší informace o složení výběrového souboru viz přílohy.

## 2. Pracovní život v současné české společnosti

Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

Český trh práce prošel od roku 1989 rozsáhlou transformací. Začaly se zde objevovat nové způsoby organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a pracující muži a ženy začal ohrožovat do té doby neznámý fenomén nezaměstnanosti. Ve společnosti konfrontované s novými výzvami a hrozbami globalizace začal být kladen důraz na flexibilizaci pracovní síly, maximální výkon, angažovanost a produktivitu práce.

V současných vyspělých společnostech (k nimž se Česká republika bezesporu řadí), v nichž je ekonomické zajištění rodiny závislé na participaci (obou) partnerů na trhu práce, jsou sféry práce a soukromého života značně provázány [viz např. Hochschild 1997; Hakim 2000; Bradley 1999; Beck 2004; Beck, Beck-Gernsheim 1995; Edwards, Wajcman 2005]. Můžeme tedy předpokládat, že proměny trhu práce, které nastaly po roce 1989, se zásadním způsobem odrazily v rodinném chování lidí, v jejich hodnotách, preferencích, způsobu uspořádání rolí v rodině a v partnerském vztahu a také ve volbě celkového životního stylu.

Abychom mohli lépe pochopit vztah mezi pracovním, rodinným a partnerským životem, je nejprve třeba zodpovědět následující otázku: *Jaké jsou pracovní podmínky a pracovní zátěž pracujících lidí v České republice?* Bez toho totiž nelze provést seriózní analýzu toho, jakým způsobem na sebe v současné době působí pracovní, soukromé, rodinné a partnerské životy pracujících lidí.

Naším cílem není obsáhnout v této kapitole téma transformace trhu práce v celé jeho komplexitě. Soustředíme se zde pouze na vybrané charakteristiky, u nichž předpokládáme, že mohou hrát klíčovou roli v procesu interakce mezi pracovním a soukromým životem individuí. První část této kapitoly je věnována popisu a zmapování základních ukazatelů týkajících se pracovního nasazení české populace, část druhá se zabývá různými aspekty a projevy pracovní flexibility.

### 2.1. Časová náročnost práce

Pod souhrnný název „časová náročnost práce“ jsme zahrnuli jak charakteristiky „objektivní“ (počet odpracovaných hodin, práce v nesociálním čase a práce mimo pracovní dobu), tak i „subjektivní“ ukazatel pocitu vyčerpání z práce. Naším cílem byla vedle zmapování celkové situace v ČR také identifikace specifických skupin charakteristických výrazným pracovním vytížením.

## 2.1.1. Časová náročnost práce

Délka pracovního týdne je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi EU nadprůměrná. Zatímco v roce 2005 trávili pracující lidé v ČR ve svém zaměstnání v průměru 42,2 hodin týdně, průměr pro EU-25 činil 38,5 hodin.<sup>2</sup> Nejvíce hodin týdně přitom vedle Čechů odpracují lidé v ostatních postkomunistických zemích – Poláci, Slováci a Maďaři (viz tabulku 2.1). Lehce nadprůměrný počet hodin odpracují Portugalci a Španělé, přesně průměrný Finové a podprůměrný pak Francouzi, Belgičané, Švédové, Němci, obyvatelé Velké Británie, Dánové a Norové. Tyto rozdíly mezi zeměmi jsou dány na jedné straně odlišnou pracovní legislativou (tj. různou délkou uzákoněného pracovního týdne) a v neposlední řadě také podílem částečných úvazků na celkové zaměstnanosti. Země s vyšším zastoupením částečných úvazků se tak automaticky dostávají na nižší hladinu odpracovaných hodin než země, kde částečné úvazky téměř neexistují.

V České republice je, stejně jako i v ostatních postkomunistických zemích, velice malé rozšíření částečných pracovních úvazků. Zatímco v roce 2004 tyto úvazky představovaly 17,5 % celkové zaměstnanosti v EU-25, v ČR využívalo částečný úvazek jen 2,2 % pracujících mužů a 8 % žen (tj. 4,7 % pracujících celkem). Částečné úvazky jsou přitom všeobecně spíše ženskou doménou a jejich nízký podíl na zaměstnanosti je dán dvěma základními faktory: na jedné straně chybí nabídka snížených úvazků ze strany zaměstnavatelů pro ženy a muže, kteří by si této možnosti přáli využít, na druhé straně je v postkomunistických zemích daleko nižší úroveň mezd. Rodiny proto potřebují zpravidla dva plnohodnotné příjmy, aby dosáhly určitého uspokojivého životního standardu. Poptávka po částečných pracovních úvazcích je tak v těchto zemích daleko nižší než v západní Evropě.

**Tabulka 2.1. Průměrně odpracované hodiny týdně (všechny typy úvazků) (3. čtvrtletí 2004)<sup>3</sup>**

Země	PL	CZ	SK	HU	PT	ES	FI	FR	BE	SW	DE	GB	DK	NO
Muži	45,5	44,4	42,1	42,2	41,8	41,6	40,9	40,6	40,7	39,7	41,8	41,2	39,5	39,4
Ženy	39,4	39,3	39,6	39,0	37,5	36,4	35,8	33,9	32,4	33,9	30,9	30,8	33,0	31,8
Celkem	42,8	42,2	41,0	40,9	39,9	39,6	38,5	37,6	37,3	37,1	36,9	36,6	36,5	35,9

Zdroj: Eurostat [Romans, Hardarson 2006: 6].

Poznámka: Německo – údaje za 2. čtvrtletí 2005.

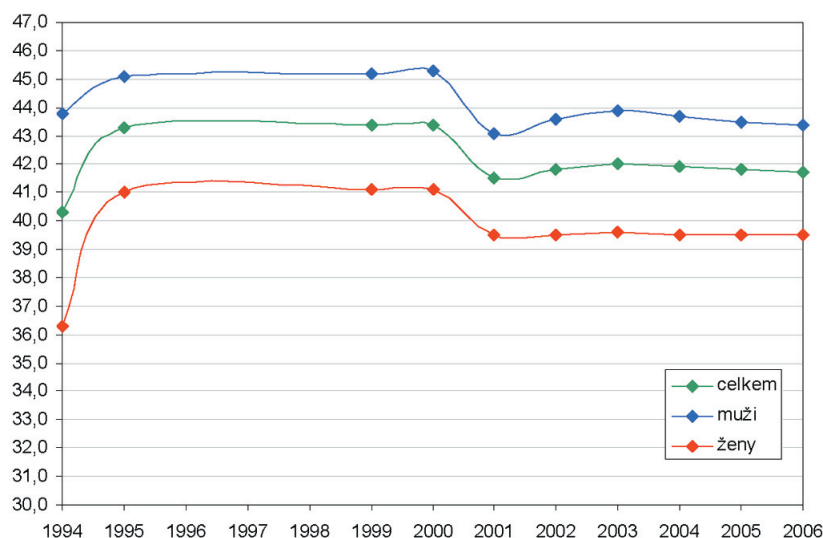
V současné době se délka průměrné pracovní doby v ČR příliš nemění a pohybuje se kolem 42 hodin týdně (viz graf 2.1, který obsahuje objektivní počty odpracovaných hodin). Pokles tohoto ukazatele ze 43,4 h na 41,5 h v roce 2001 byl způsoben zavedením směrnice EU o pracovní době<sup>4</sup> do českého zákoníku práce. Tato směrnice sice snížila pracovní dobu na 40 hodin týdně, ovšem změna to byla pouze formální. Do délky pracovní doby se totiž přestaly započítávat přestávky na odpočinek a na oběd [VÚPSV 2004: 16]. Faktický počet odpracovaných hodin se tedy nezměnil.

2 Zdroj: Eurostat [Romans, Hardarson 2006].

3 Vysvětlení použitých zkratk: Belgie (BE), Česká republika (CZ), Dánsko (DK), Finsko (FI), Francie (FR), Německo (DE), Norsko (NO), Polsko (PL), Portugalsko (PT), Slovensko (SK), Španělsko (ES), Švédsko (SW), Velká Británie (GB), Maďarsko (HU).

4 Jednalo se o směrnici č. 93/104 [VÚPSV 2004: 16].

Graf 2.1. Vývoj obvykle odpracovaných hodin 1994–2006 (všechny typy úvazků)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil [VŠPS], ČSÚ 1994, 1995, 1999-2006.

Jací lidé patří v české společnosti k nejvíce pracovním vyčerpáním? Na základě subjektivních výpovědí respondentů o době, kterou stráví v práci, můžeme říct, že to jsou spíše muži, kteří pracují v průměru o cca 4 hodiny týdně déle než ženy. **Nejvíce časově náročné jsou podle výpovědí samotných respondentů pozice vedoucích a řídicích pracovníků,<sup>5</sup> v nichž týdně odpracují muži přibližně 48 hodin a ženy 44 hodin, a dále pozice provozních pracovníků ve službách a obchodě, kde muži odpracují v průměru cca 47 hodin a ženy 42 hodin (viz tabulku 2.2).** Nejméně časově náročné jsou oproti tomu profese nižších administrativních pracovníků (muži na těchto pozicích odpracují týdně v průměru cca 42 hodin, ženy 41 hodin) a pomocných a nequalifikovaných pracovníků (cca 44 hodin týdně odpracují muži, 41 hodin ženy). Relativně nižší úroveň odpracovaných hodin vykazují také vědecká a odborná duševní pracovníci, což však zdaleka nevypovídá o tom, že by toto zaměstnání patřilo k méně náročným profesím. Jak si ukážeme dále, tato relativní „výhoda“ kratší pracovní doby je zpravidla kompenzována tím, že se tito lidé často věnují své práci ve svém volném čase a podle jejich subjektivních výpovědí se také cítí relativně více vyčerpání z práce než ostatní skupiny pracujících. **Podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které zahrnuje objektivní údaje o skutečně odpracovaných hodinách, vykazují nejvyšší počty odpracovaných hodin podnikatelé a lidé samostatně výdělečně činní (ve 2. čtvrtletí roku 2006 odpracovali podnikatelé a podnikatelky v průměru 50,6 hodin, muži pak 51,9 a ženy 46,6 hodin za týden, což lze označit za skutečně vysoké pracovní vypětí).**

5 Následující údaje pocházejí z datového souboru „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v ČR“ [2005], v němž jsou subjektivní odhady respondentů o čase stráveném v práci ve srovnání s objektivními údaji z Výběrového šetření pracovních sil nadhodnocené (průměrný počet odpracovaných hodin týdně byl v tomto souboru 43 pro celou ekonomicky aktivní populaci, 45 pro muže a 41 pro ženy). Příčinou tohoto rozdílu přitom může být na jedné straně to, že lidé do své pracovní doby započítávají i přestávky na oběd, které VŠPS do pracovní doby nezahrnuje. Na druhé straně může být tato odchylka způsobena i určitým zkrácením počtu skutečně odpracovaných hodin na straně respondentů. Další příčinou může být i to, že výběrový výzkumný soubor zahrnoval lidi ve věku 25-54 let, zatímco VŠPS se vztahuje na celou ekonomicky aktivní populaci ČR. Z těchto důvodů se i odpracované hodiny v nejméně časově náročných pozicích pohybují nad průměrnými odpracovanými hodinami zjištěnými ve VŠPS.

Tabulka 2.2. Odpracované hodiny týdně v jednotlivých profesích

	Muži	Ženy
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	48,1	44,5
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	46,9	42,0
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	45,5	41,2
Obsluha strojů a zařízení	45,3	41,8
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	45,1	42,9
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	44,7	41,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	43,7	37,9
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	43,2	39,5
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	42,1	41,1
N	2611	2592

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Co se týče subjektivních výpovědí o odpracovaných hodinách (Proměny 2005), ve skupině žen se statisticky významně liší počet odpracovaných hodin v rámci jednotlivých vzdělanostních skupin – nejvíce času v práci tráví ženy se středoškolským vzděláním (středoškolačky bez maturity průměrně 43,4 h/týden, středoškolačky s maturitou 41,2 h/týden). Ženy-vysokoškolačky pak odpracují v průměru 40,8 hodin za týden, přičemž nejméně hodin týdně odpracují ženy se základním vzděláním (39,6 h).

Ve skupině mužů je délka pracovní doby determinována charakteristikami zaměstnání – tj. velikostí podniku a typem firemního kapitálu. Platí přitom, že čím menší podnik, tím vyšší je pracovní nasazení respondenta. Muži pracující v malém podniku do 30 zaměstnanců odpracují v průměru o 2 hodiny týdně více (tj. 46 h) než muži zaměstnaní v podniku střední velikosti (31-300 zaměstnanců) a téměř o 3 hodiny týdně více než zaměstnanci velkého podniku (nad 300 zaměstnanců). Zaměstnanci firem s převahou českého kapitálu pak v práci tráví o více než hodinu týdně déle v porovnání se zaměstnanci firem s převahou zahraničního kapitálu. Obecně platí, že zaměstnanci/kyně ve státním sektoru odpracují v porovnání s pracovníky v sektoru soukromém méně hodin. Tento rozdíl přitom činí 3 hodiny týdně u mužů a zhruba 2 hodiny týdně u žen.<sup>6</sup>

Zatímco ve skupině žen se nepodařilo prokázat souvislost mezi počtem dětí a počtem odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání, v rámci skupiny mužů jsou nejvíce časově vytíženi otcové tří a více dětí (47,6 h/týdně), na nichž patrně leží hlavní břemeno finančního zabezpečení rodiny. Nejméně času v práci v porovnání s nimi tráví bezdětní muži.

6 Muži zaměstnaní ve státním sektoru týdně odpracují v průměru 45,7 h, muži zaměstnaní v soukromém sektoru pak 42,6 h. Ženy pracující ve státním sektoru odpracují v průměru 40 h týdně, zatímco pracovnice zaměstnané v soukromém sektoru 41,7 h týdně. Zdroj: Proměny 2005.

### 2.1.2. Práce v nesociálním čase a práce mimo pracovní dobu

Práce v tzv. „nesociálním čase“ (v noci, o víkendech, svátcích apod.) má zpravidla negativní dopad na možnost sladování s rodinným a potažmo i partnerským životem. Podle výzkumu VÚPSV za rok 2001 pracovala přibližně čtvrtina dotázaných alespoň jednou do měsíce v noci a celá polovina dotázaných pak uvedla, že alespoň jednou do měsíce pracovala ve večerních hodinách. Přibližně polovina dotázaných pracovala alespoň jedenkrát za měsíc v sobotu a třetina dotázaných pracovala alespoň jednou měsíčně v neděli [VÚPSV 2004: 22-23].

Co se týče práce o víkendech, podle aktuálních údajů z roku 2005 necelých 41 % dotázaných o víkendech nikdy nepracuje, přes 27 % odpracuje v průměru 1-2 víkendové dny v měsíci a necelých 9 % dotázaných obvykle pracuje 5 a více víkendových dnů v měsíci (viz tabulku 2.3). **Práce o víkendech je přitom spíše doménou mužů a dále pak profesí, v nichž je rozšířen směnný provoz, jako např. provozní pracovníci a pracovníce ve službách a obchodě nebo u obsluhy strojů a zařízení.** Zdaleka nejvyšší podíl lidí, kteří nikdy nepracují o víkendu, je mezi nižšími administrativními pracovníky a pracovníci.

**Tabulka 2.3. Počet odpracovaných víkendových dnů v měsíci (údaje v %)**

Počet odpracovaných víkendových dnů	Muž	Žena	Celkem
Žádný	31,9	49,9	40,8
1–2	30,6	24,4	27,5
3–4	25,9	19,7	22,9
5 a více	11,7	6,0	8,9
Celkem	100,0	100,0	100,0
N	2523	2458	4981

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Jak často se pracující lidé v České republice věnují svému zaměstnání ve volném čase? Práci na večer nebo na víkend si v průměru bere domů zhruba 27 % všech mužů a 23 % žen, přičemž práce doma po pracovní době se týká především odborných nemanuálních profesí – vědeckých a odborných duševních pracovníků, vedoucích a řídicích pracovníků a technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků. Z toho zároveň vyplývá, že práci domů si berou spíše lidé s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním (64 % mužů a 60 % žen s VŠ nebo VOŠ si alespoň jednou týdně bere práci domů na večer nebo na víkend) a nejméně často pak lidé se základním vzděláním (4 % mužů a 8 % žen se ZŠ) a středoškoláci bez maturity (14 % mužů a 10 % žen si někdy bere práci domů na večer). U vědeckých a pedagogických pracovníků může být práce doma součástí oficiální pracovní doby, což je odlišuje např. od manažerů a manažerek, kteří se svým pracovním úkolům věnují velice často právě ve svém volném čase. Lidé, kteří se věnují svým pracovním úkolům i večer doma nebo o víkendech, si pak v průměru berou práci domů 2,7krát týdně.

## 2.1.3. Pocity vyčerpání z práce

Z analýzy vyplynulo, že poměrně velká část české populace (přes 55 %) považuje svou práci za vyčerpávající. Podle subjektivních výpovědí respondentů se muži cítí být z práce více vyčerpáni než ženy (téměř 58 % mužů se domnívá, že je jejich práce spíše nebo velmi vyčerpává, zatímco ve skupině žen je to pouze něco málo přes 52 % /viz tabulku 2.4/), což patrně souvisí i s faktem, že muži odpracují v průměru více hodin týdně než ženy.

Tabulka 2.4. Subjektivní pocity vyčerpání z práce (údaje v %)

	Muž	Žena	Celkem
Práce velmi vyčerpává	19,5	18,8	19,2
Práce spíše vyčerpává	38,3	33,5	36,0
Práce spíše nevyčerpává	30,8	33,5	32,2
Práce nevyčerpává	11,3	14,1	12,7
Celkem	100,0	100,0	100,0
N	2743	2668	5411

Zdroj: SOÚ AV ČR 2005.

U mužů patří podle výpovědí respondentů k nejvíce vyčerpávajícím vybrané manuální profese (obsluha strojů a zařízení, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři) a profese vedoucích a řídicích pracovníků. Ve skupině žen pak pociťují největší vyčerpání z práce pracovnice obsluhy strojů a zařízení, vědecké a odborné duševní pracovnice a manažerky.

Z hlediska velikosti podniku, kde respondent pracuje, se nejvíce vyčerpání cítí být podnikatelé a samostatně výdělečně činní a lidé zaměstnaní v malém podniku do 30 zaměstnanců. Nejméně unaveni se pak cítí být zaměstnanci velkých podniků nad 300 zaměstnanců.

S pocity vyčerpání z práce přitom souvisí i problém stresu a stresového zatížení plynoucího z práce. Podle výpovědí samotných respondentů pociťují největší míru pracovního stresu lidé v ne-manuálních profesích, a to zejména vedoucí a řídicí pracovníci a vědečtí a odborní duševní pracovníci. S tím souvisí i fakt, že s největšími pracovními stresy se setkávají zejména vysokoškoláci a vysokoškolačky, oproti tomu lidé se základním vzděláním a středoškoláků bez maturity se tento problém téměř netýká. Práce představuje zdroj stresu hlavně pro podnikatele a zaměstnance ve firmách se zahraničním kapitálem.

## 2.2. Flexibilita na trhu práce

V kontrastu k dřívějšímu uniformnímu modelu jednoho zaměstnání na plný úvazek a na celý život se po roce 1989 začaly objevovat nové formy pracovních smluv a nové způsoby uspořádání práce. Na proces flexibilizace trhu práce lze přitom nahlížet dvojí perspektivou: na jedné straně může být účinným řešením problému sladování práce a rodiny (např. v podobě nabídky pružné pracovní doby, kterou určuje alespoň částečně zaměstnanec, nebo částečných úvazků s dobrými platovými i pracovními podmínkami), na straně druhé může být i zdrojem mnoha nových rizik (např. růstu nejistoty práce). Flexibilitu na trhu práce je tedy možno považovat za důležitý faktor zasahující do procesu intervence mezi pracovním a soukromým životem individuí.

Pracovní flexibilita má několik základních forem: flexibilitu časovou, prostorovou a flexibilitu pracovních podmínek. Z této základní klasifikace, kterou použil tým C. Wallace v mezinárodním srovnávacím výzkumu „Households, Work and Flexibility“ [Wallace 2003a], vycházíme také v naší analýze.<sup>7</sup>

Nejprve se zde zaměříme na časovou flexibilitu práce zahrnující pružnost pracovní doby, možnosti plánování pracovního rozvrhu a využívání různých typů pracovních úvazků. Dále se budeme zabývat flexibilitou pracovních podmínek, která zároveň úzce souvisí s dalším významným aspektem práce – jistotou a stabilitou práce a zaměstnání. Dalším tématem, kterému se v této kapitole budeme věnovat, je prostorová flexibilita a mobilita, jinými slovy problematika spojená s místem výkonu práce.

### 2.2.1. Časová flexibilita

#### *Pružnost pracovní doby*

Jednou z poměrně rozšířených variant uspořádání pracovní doby na českém trhu práce je pružná pracovní doba, při které není přesně stanoven začátek a konec a mění se čas, který zaměstnanec/zaměstnankyně tráví na svém pracovišti. Rozdílné dopady pro soukromé životy lidí přitom má fakt, zda tuto možnost volí sám/a pracující či se alespoň podílí na rozhodování o své pracovní době, nebo zda se zaměstnanec musí zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. Zatímco v prvním případě hovoříme o „pozitivní“ neboli „dobré“ flexibilitě, ve druhém případě hovoříme o „negativní“, neboli „špatné“ časové flexibilitě. Základním východiskem naší analýzy je tedy rozlišení mezi flexibilitou, která umožňuje přizpůsobovat pracovní dobu v souladu s potřebami pracujícího/pracující (například v souvislosti s nutností sladovat pracovní a rodinné povinnosti), a flexibilitou, která člověku může v tomto ohledu přinášet problémy.

Z naší analýzy je patrné, že v ČR stále převažuje neflexibilní, tedy nepružná pracovní doba. Z celkového počtu respondentů má 58,2 % pevně daný začátek i konec pracovní doby, 13,7 % zaměstnan-

<sup>7</sup> Vedle tohoto pojetí flexibility existují i další přístupy ke klasifikaci jednotlivých druhů flexibility, např. dělení na numerickou flexibilitu (zaměřenou na změny v počtech pracovníků) a funkční flexibilitu (týkající se přizpůsobování délky a organizace pracovní doby, mzdové úrovně, náplně práce nebo změn v pracovních dovednostech zaměstnanců atp.) (např. Pollert) [Wallace (ed.) 2002: 9; VÚPSV 2004: 6]. Na rozdíl od tohoto pojetí se klasifikace použitá ve výzkumu Households, Work and Flexibility nesoustředí na firmy a podniky, ale přímo na individua a na to, jaké dopady má konkrétní forma flexibility na jejich životy a na životy jejich rodin [Wallace (ed.) 2002: 9]. Díky rozdělení na flexibilitu časovou, prostorovou a flexibilitu pracovních podmínek je tato klasifikace navíc schopna postihnout velké množství variant a kombinací pracovní flexibility. Z těchto důvodů jsme k operacionalizaci flexibility zvolili právě přístup výzkumného týmu C. Wallace.



ců/zaměstnankyň má možnost spoluurčovat svou pracovní dobu a 19,7 % pracujících je nuceno plně se přizpůsobit potřebám zaměstnavatele (viz tabulku 2.5). **Z hlediska genderu mají více flexibilní pracovní dobu muži než ženy** (více než 2/3 žen má pevný začátek i konec pracovní doby, zatímco u mužů je to necelých 47 %), zcela flexibilní pracovní dobu má 12 % mužů, ovšem pouze 4,7 % žen. Tito lidé si přitom mohou sami určovat čas, který tráví na svém pracovišti.

**Tabulka 2.5. Pružnost pracovní doby podle pohlaví (v %)**

Pracovní doba	Muži	Ženy	Celkem
Pevně určen přesný začátek a konec pracovní doby	46,8	69,9	58,2
Pracovní doba podle potřeb zaměstnavatele	25,3	14,0	19,7
Pracovní dobu spoluurčuje zaměstnanec	15,9	11,4	13,7
Zcela flexibilní pracovní doba	12,0	4,7	8,4
Celkem	100,0	100,0	100,0

Zdroj: *Proměny 2005*, SOÚ AV ČR.  
(N = 5364)

Pružnost, resp. nepružnost pracovní doby také statisticky významně souvisí s dalšími sociálními charakteristikami. **Z hlediska dosaženého vzdělání jsou ve výhodnější pozici lidé s vyšším vzděláním:** téměř 40 % respondentů s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním má vliv na rozhodování o své pracovní době, zatímco u respondentů se základním vzděláním má tuto příležitost pouze 8,3 %. Stabilní pracovní doba (tj. pevně určený začátek a konec pracovní doby) převažuje ve všech vzdělanostních kategoriích s výjimkou kategorie respondentů s vysokoškolským vzděláním, u nichž lze očekávat také vyšší pracovní pozice. Naopak lidé s nízkou úrovní vzdělání, a předpokládáme, že jsou to lidé, kteří pracují v nekvalifikovaných a dělnických profesích, se musí z hlediska pracovní doby přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele (v této situaci se nachází 27,2 % respondentů se základním vzděláním, 21 % vyučených, 17,1 % středoškoláků s maturitou a konečně 15,7 % respondentů s nejvyšším dosaženým vzděláním).

Vyšší míru „pozitivní“ časové flexibility, konkrétně tedy možnost spoluurčovat pracovní dobu, vykazují lidé v řídicích pozicích a lidé s vyšší kvalifikací a vzděláním (viz tabulku 2.6).

Tabulka 2.6. Flexibilita pracovní doby podle vykonávané pracovní činnosti (v %)

Pracovní činnosti	Pevně určen přesný začátek a konec pracovní doby	Pracovní doba podle potřeb zaměstna- vatele	Pracovní doby (spolu)určuje zaměst- nanec	Celkem
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	38,0	13,8	48,1	100,0
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	50,5	16,7	32,8	100,0
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	49,2	17,8	33,0	100,0
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	74,5	11,0	14,5	100,0
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	63,6	19,7	16,7	100,0
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	50,8	25,8	23,3	100,0
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	52,8	23,7	23,6	100,0
Obsluha strojů a zařízení	58,9	31,1	10,0	100,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	69,7	22,6	7,7	100,0
Celkem	58,1	19,7	22,2	100,0

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5268)

Příležitost spolupodílet se či sám/a rozhodovat o průběhu své pracovní doby mají ve velké míře samozřejmě i samostatně výdělečné osoby a podnikatelé (88,2 % z této skupiny), zatímco pracující lidé se smlouvou na dobu neurčitou mají spíše nepružnou pracovní dobu – 68,9 % z nich má pevně určen přesný začátek a konec pracovní doby.

#### Plánování pracovního rozvrhu

O nutnosti přizpůsobovat svůj pracovní režim a pracovní dobu zaměstnavateli vypovídá i různá míra stability pracovního rozvrhu a jeho plánování (máme zde na mysli zejména plánování směn, služeb, dnů volna, přesčasů aj.). Ukázalo se, že relativně méně flexibilní pracovní rozvrh mají ženy, z nichž má více než 61 % neustále přesně daný pracovní rozvrh, zatímco v případě mužů je tomu tak pouze u přibližně 35 % dotázaných. Velice krátkodobě si mohou svůj soukromý život v závislosti na své práci plánovat lidé, kteří mají pracovní rozvrh naplánovaný 1 den dopředu nebo se ho dozvědí až v den práce. Do této kategorie spadá 7,9 % všech respondentek a 18,7 % respondentů.

#### Formy organizace pracovní doby

Vedle klasických forem organizace pracovní doby (směnný provoz, práce přesčas, práce v nesociální pracovní době) využívaných zaměstnavateli ke zvyšování efektivity práce či k zajištění nepřetržitého provozu se v posledních dvou desetiletích rozšiřují nové flexibilní formy organizace pracovní doby, které vyjadřují snahu samotných firem přizpůsobit se změnám na trhu práce (rychle reagovat na měnící se poptávku), případně ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců a zaměstnankyň na harmonizaci pracovního a rodinného a soukromého života [viz VÚPSV 2004].

Jednou z těchto nových forem organizace pracovní doby je práce na částečný úvazek. Tento typ úvazku může v dobře fungujících podmínkách představovat významnou alternativu k dalším obvyklým druhům pracovního režimu (práce na směny, na plný úvazek apod.) umožňující lepší skloubení pracovního a soukromého života. Jak již bylo řečeno, v České republice je podíl zaměstnaných na částečný úvazek výrazně nižší než v zemích Evropské unie.

Převážná část respondentů (95,9 %)⁸ ve věku 25-54 let je z hlediska pracovní doby zaměstnána na plný pracovní úvazek. Na zkrácený pracovní úvazek pracují spíše ženy (5,7 %), u mužů je podíl pracujících na zkrácený úvazek pouze 0,5 % (viz tabulku 2.7).

**Tabulka 2.7. Typ pracovního úvazku podle pohlaví (v %)**

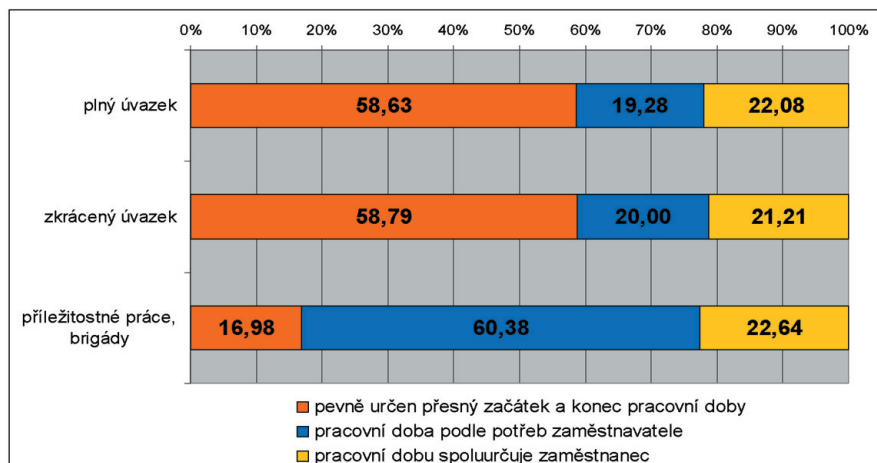
Typ úvazku	Muži	Ženy	Celkem
Plný úvazek	98,29	93,46	95,91
Zkrácený úvazek	0,51	5,76	3,10
Příležitostné práce, brigády	1,20	0,79	1,00
Celkem	100,00	100,00	100,00

Zdroj: *Proměny 2005*, SOÚ AV ČR.  
(N = 5425)

Z hlediska míry kontroly pracujícího nad svou pracovní dobou se v nejkomplicovanější situaci, co se týče sladování soukromého a pracovního života, nachází lidé, kteří pracují pouze příležitostně nebo brigádně – 60 % z nich se musí většinou plně přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele (viz graf 2.2).

8 Podíly lidí pracujících na částečný úvazek zjištěné ve výzkumu *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti* jsou nižší, než podíly uváděné podle Eurostatu v první části této kapitoly. Důvodem je patrně různé věkové rozpětí jednotlivých vzorků. Zatímco do našeho výzkumu byli zařazeni respondenti ve věku 25-54 let, šetření Eurostatu zahrnuje ekonomicky aktivní populaci starší 15 let. V našem výzkumu je proto zahrnuto výrazně méně lidí ze skupin, kde je vyšší zastoupení částečných úvazků (např. studenti, důchodci) než ve výběrovém souboru Eurostatu.

**Graf 2.2. Typ pracovního úvazku a míra kontroly nad pracovní dobou z hlediska pracujícího/pracující (v %)**



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5362)

### Typologie pracovní časové flexibility

Pro detailnější analýzu a popis různých forem flexibility a skupin, kterých se významně dotýkají, jsme vytvořili typologii časové flexibility práce založenou na dvou základních faktorech: 1) *pevná vs. pružná pracovní doba* a 2) *stabilní pracovní rozvrh vs. flexibilní plánování pracovního rozvrhu*. Na základě těchto dvou kritérií, která vypovídají o možnostech kontroly pracujícího/pracující nad časem, který tráví v práci/zaměstnání, a možnosti plánovat si svůj pracovní život a potažmo i svůj soukromý život, jsme vytvořili šest základních typů.

**Typ 1 pozitivní flexibilita** – představuje formu časové flexibility nejpříznivější k sladování pracovního a soukromého života. Pracující s *pozitivní flexibilitou práce* mohou spoluurčovat svou pracovní dobu, přičemž jejich pracovní rozvrh je buď neustále přesně daný, nebo je dlouhodobě naplánovaný (tj. alespoň měsíc dopředu). U těchto lidí lze předpokládat relativně vyšší míru kontroly nad výkonem zaměstnání. Tento typ je zastoupen shodně u mužů i u žen a patří sem přibližně 7 % respondentů. V tomto typu jsou zastoupeni spíše lidé s vyšším vzděláním, z hlediska profese jsou to především zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci a vědeckí a odborní duševní pracovníci.

**Typ 2 neflexibilní práce** vyznačující se stabilním pracovním rozvrhem a nepružnou pracovní dobou představuje nejrozšířenější formu pracovního režimu v České republice. K této skupině patří téměř polovina všech respondentů (46,2 %), přičemž je zde patrný zvýšený podíl žen oproti mužům. Tento fakt patrně souvisí s vyšším zastoupením žen v určitých vybraných profesích, zejména pak ve skupině nižších administrativních pracovníků. Z hlediska povolání jsou v tomto typu totiž nejčastěji zastoupeni nižší administrativní pracovníci, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a provozní pracovníci ve službách a obchodě. Nelze přitom jednoznačně stanovit, zda jde o pozitivní či negativní pracovní flexibilitu. Ukázalo se totiž, že relativně nízká míra flexibility je v tomto případě vyvážena menší časovou i stresovou náročností vykonávané práce.

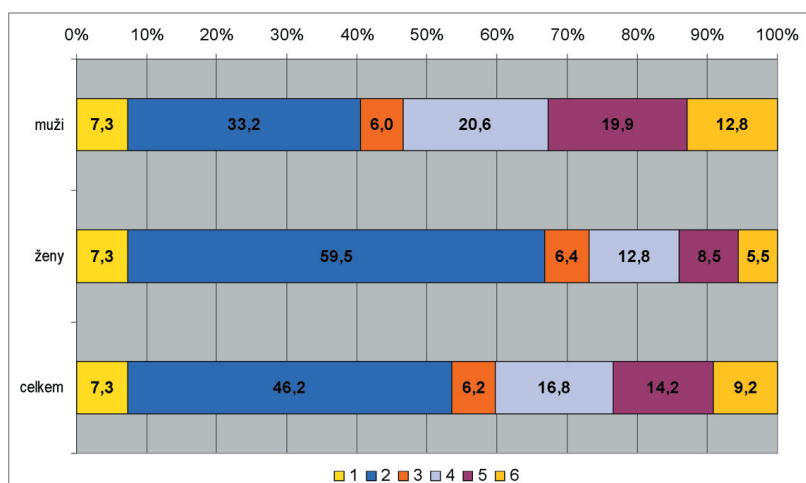
Nejméně rozšířeným typem je **typ 3 částečně negativní flexibilita**, který zahrnuje případy, kdy se pracovní doba přizpůsobuje potřebám zaměstnavatele, nicméně pracovní rozvrh je neustále přesně daný či naplánován alespoň měsíc dopředu (náleží sem cca 6 % respondentů). Zajímavé je, že z hlediska profese a vzdělání patří k tomuto typu na jedné straně lidé s nejvyšší úrovní vzdělání a vědeckí a odborní duševní pracovníci, na druhé straně lidé s nižší kvalifikací, kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví a lidé s neúplným či úplným základním vzděláním.

Dalším relativně rozšířeným typem časové flexibility na českém trhu práce je **typ 4**, který jsme nazvali **slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující**. Lidé náležející k tomuto typu nemají možnost rozhodovat o své pracovní době a pracovní rozvrh mají naplánován pouze dva až sedm dní předem (náleží sem 16,8 % z celkového počtu respondentů). V této skupině převažují muži (náleží sem 20,6 % mužů, ale pouze 12,8 % žen) a týká se převážně profesí obsluhy strojů a zařízení a řemeslníků.

K **typu 5 pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán** patří respondenti, kteří mají možnost spolurozhodovat o pracovní době, nicméně pracovní rozvrh mají stanoven maximálně den předem (cca 14 %). Patří sem spíše muži než ženy, z hlediska pracovní činnosti jsou v této skupině zastoupeni zejména zákonodárci a vedoucí a řídicí pracovníci a lidé s nejvyšším vzděláním. Tento typ časové flexibility je také rozšířen mezi podnikateli/kami (náleží jich sem téměř 69 %).

Poslední **typ 6** představuje pracovníky s **nejslabší kontrolou časové flexibility**. Tito lidé mají jen malou možnost ovlivňovat svou pracovní dobu a plánovat si soukromý život v závislosti na svém pracovním rozvrhu. Jejich pracovní rozvrh je totiž naplánován maximálně 1 den předem, přičemž nemají možnost upravovat svou pracovní dobu flexibilně podle potřeb. K této skupině patří 12,8 % mužů a 5,5 % žen, nejrozšířenější je tento typ časové flexibility u lidí s nejnižší úrovní vzdělání a převažuje zejména u dělnických profesí.

**Graf 2.3. Typy forem časové flexibility podle pohlaví (v %)**



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5294)

Co se týče vztahu mezi formou časové pracovní flexibility a časové náročnosti zaměstnání, ukázalo se, že nejvíce času v práci tráví muži a ženy, kteří spolurozhodují o době, kterou stráví v práci a svůj pracovní rozvrh se dovídají maximálně 1 den dopředu (typ 5) (viz tabulku 2.8).<sup>9</sup> To je pochopitelné vzhledem k tomu, že k této skupině patří hlavně podnikatelé a podnikatelky a manažeři a manažerky, tedy skupiny s nejvyššími hodnotami odpracovaných hodin.

Vedle toho patří k nadprůměrně časově vytíženým také muži, kteří vykazují pozitivní flexibilitu práce (tj. spolurozhodují o odpracovaných hodinách a zároveň mají dlouhodobě naplánovaný pracovní rozvrh – typ 1). Výhody tohoto typu uspořádání práce jsou tedy vyvažovány zvýšeným množstvím času, který tito lidé tráví v práci.

Ve skupině žen i mužů pak k nadprůměrně časově vytíženým patří také ti, kteří nemají možnost spolurozhodovat o odpracovaných hodinách a zároveň se svůj pracovní rozvrh dozvídají jen relativně krátkou dobu dopředu (typ 4 – u žen a typ 6 u žen i u mužů; viz tabulku 2.8).

Oproti tomu se však ukázalo, že relativní nevýhody časově neflexibilního zaměstnání (typ 2) jsou zpravidla kompenzovány v průměru nejnižším počtem odpracovaných hodin. Tito lidé si tedy nemohou svůj pracovní rozvrh přizpůsobovat svým aktuálním potřebám, v práci ovšem tráví v průměru nejméně času.

**Tabulka 2.8. Průměrně odpracované hodiny týdně v hlavním zaměstnání v závislosti na typu časové flexibility**

	Muži	Ženy
<b>Typ 1: pozitivní flexibilita</b> (zaměstnanec spoluurčuje prac. dobu, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	46,6	41,0
<b>Typ 2: neflexibilní práce</b> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	42,4	40,6
<b>Typ 3: částečně negativní flexibilita</b> (zaměstnanec se přizpůsobuje zaměstnavateli, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	44,2	40,7
<b>Typ 4: slabá kontrola nad odpracovaným časem</b> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán 2-3 dny až týden dopředu)	45,2	42,0
<b>Typ 5: pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán</b> (zaměstnanec spolurozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán max. 1 den dopředu)	48,2	42,3
<b>Typ 6: nejslabší kontrola flexibility</b> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán max. 1 den dopředu)	46,4	41,8
Celkem	45,0	41,0
N	2590	2589

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

<sup>9</sup> Testováno ANOVou, hladina významnosti 5 %.

Typy časové flexibility rovněž statisticky významně souvisejí s tím, zda respondent pracuje ve státním či soukromém sektoru. Zatímco ve státním sektoru výrazně převažuje typ 2, tedy „neflexibilní práce“ (náleží sem totiž profese úředníků a nižších administrativních pracovníků), v soukromém sektoru je vedle typu 2 (40,8 %) nejvíce rozšířen typ 4 – „slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující“ (18,2 %) a typ 5 – „pozitivní flexibilita a krátkodobě plánovaný pracovní rozvrh“ (17,8 % oproti 4,9 % ve státním sektoru).

### 2.2.2. Flexibilita pracovních podmínek a jistota – druhy pracovních smluv

V důsledku restrukturalizace českého hospodářství po roce 1989 začalo docházet k výraznějším propouštěním, které ohrožovalo různou mírou různé sociální skupiny. V souvislosti s těmito změnami začalo na trhu práce docházet k marginalizaci určitých skupin, které začaly být vystaveny zvýšenému riziku dlouhodobé nezaměstnanosti nebo tzv. „fragmentarizace“ pracovních kariér (tj. častému střídání období zaměstnání a nezaměstnanosti) [Večerník, Matějů 1998: 22]. Z hlediska věku se propouštění týkalo především starších lidí, z hlediska pohlaví pak byly (a stále jsou) nezaměstnaností ohroženy více ženy než muži.<sup>10</sup> Co se týče rozložení nezaměstnanosti<sup>11</sup> podle odvětví, nejdramatičtější nárůst byl v oblasti zemědělství a průmyslu, oproti tomu však rapidně vzrůstal počet nově vytvořených pracovních pozic ve službách [Keune 2003: 799] a zvyšoval se také počet osob samostatně výdělečně činných. Mladiství, absolventi škol bez pracovních zkušeností, zdravotně postižení, lidé s nízkou kvalifikací, Romové, ženy (zvláště pak ženy s malými dětmi nebo matky-samoživitelky) jsou v současné době řazeni k tzv. rizikovým skupinám na trhu práce, které jsou více než ostatní ohroženy nezaměstnaností [Buchtová 2002].

Od státem garantovaného práva a povinnosti pracovat se tak česká společnost začala přesouvat ke stavu rostoucí nezaměstnanosti. Placené zaměstnání pomalu přestává být samozřejmostí a představa celoživotního pracovního místa se stává jen stěží naplnitelná. Není tedy divu, že pracující lidé přikládají v současné době jistotě práce skutečně velkou důležitost – ukázalo se, že dokonce větší než například vysokému příjmu [viz Vohlídalová 2006a: 30].

Ačkoliv Ulrich Beck [2000] upozorňuje na vzrůstající nejistotu na trhu práce, kterou ilustruje mimo jiné také nárůstem počtu pracovních smluv na dobu určitou, na českém trhu práce není situace tak dramatická. **Stále zde totiž převažuje „klasická“ práce s pracovní smlouvou na dobu neurčitou (kteřou vykonává téměř 70 % dotázaných).** Práci se smlouvou na dobu určitou vykonává (či v posledním zaměstnání vykonávalo) 15,6 % z celkového počtu respondentů, přičemž **na smlouvu na dobu určitou bývají častěji zaměstnávány ženy než muži.** Poměrně málo rozšířenou formou v ČR je práce pro zaměstnavatele na živnostenský list (tzv. schwartz systém), práce na smlouvu na vykonávání konkrétní práce a práce bez písemné pracovní smlouvy. **Značný rozdíl je z hlediska pohlaví v případě samostatně výdělečně činnosti (podnikání/práce na živnostenský list), kdy tuto formu práce vykonává 15,1 % mužů, ale pouze 6,5 % žen.**

10 Obecná míra nezaměstnanosti byla ve druhém čtvrtletí 2006 5,7 pro muže a 8,8 pro ženy [Zdroj: VŠPS, ČSÚ 2006].

11 Nezaměstnaností nejhůře postiženými regiony se stalo Mostecko, Louny, Karviná a Děčín [Večerník 1998: 34].

Tabulka 2.9. Druhy pracovních smluv podle pohlaví (v %)

Druh pracovní smlouvy	Muži	Ženy	Celkem
Smlouva na dobu neurčitou	64,1	71,5	67,8
Smlouva na dobu určitou v délce jednoho roku a více	9,6	12,7	11,1
Smlouva na dobu určitou v délce kratší než 12 měsíců	4,1	5,0	4,5
Smlouva na vykonání konkrétní práce	1,6	0,9	1,2
Bez písemné pracovní smlouvy nebo dohody	1,8	1,7	1,7
Práce pro zaměstnavatele na živnostenský list	3,7	1,8	2,8
Podnikání, práce na živnostenský list	15,1	6,5	10,9
Celkem	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5390)

### 2.2.3. Prostorová flexibilita

Z hlediska místa výkonu práce se ukázalo, že většina respondentů (76 %) pracuje na jednom místě mimo svůj domov. Práci na jednom stabilním pracovišti mimo svůj domov vykonává velká většina všech žen – téměř 90 %, zatímco ve skupině mužů to je necelých 63 %. **Proto můžeme hovořit o velice slabé prostorové flexibilitě ve skupině žen, naproti tomu o poměrně vysoké prostorové flexibilitě ve skupině mužů (30,5 % mužů pracuje na různých místech). Práce z domova je u mužů i u žen velice málo rozšířena: v obou skupinách takto pracují necelá 3 % dotázaných (viz tabulku 2.10).**

Tabulka 2.10. Místo práce podle pohlaví (v %)

Místo práce	Muži	Ženy	Celkem
Pracuje na jednom místě mimo domov	62,6	89,8	76,0
Pracuje z domova	2,9	2,9	2,9
Pracuje část týdne z domova, část mimo domov	4,0	2,2	3,1
Pracuje na různých místech	30,5	5,1	18,0
Celkem	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5416)

Prostorová flexibilita je rovněž úzce provázána s časovou pracovní flexibilitou zaměstnání. Ukázalo se, že ve skupině lidí, kteří mají vliv na rozhodování o své pracovní době, je zvýšený podíl těch, kteří pracují z domova. Naopak ve skupině s neflexibilní pracovní dobou pracuje většina respondentů na jednom místě mimo domov. Výkon práce na různých místech je pak spojen spíše s malou kontrolou pracovní flexibility.



Dalším aspektem prostorové flexibility je také ochota respondentů ke stěhování nebo dojíždění za prací. Na otázku: „Byl/a byste ochoten/á kvůli výhodné pracovní příležitosti udělat následující věci?“ odpověděla téměř polovina z dotazovaných mužů, že by byli ochotni pracovat přes týden mimo bydliště (13,7 % odpovědělo „rozhodně ano“, 34,8 % „spíše ano“). Oproti tomu téměř 80 % žen vyjádřilo neochotu k tomuto typu ústupku (50,1 % žen odpovědělo „rozhodně ne“ a 29,3 % „spíše ne“).

Jako nejpříjemnější ústupek, který by respondenti byli ochotni udělat z důvodu výhodné pracovní příležitosti, je více než hodinové dojíždění do zaměstnání. Za nejméně přijatelnou variantu oproti tomu považují pracovní migraci do zahraničí (viz tabulku 2.11).

Ve všech položkách vyjádřili největší ochotu k pracovní mobilitě svobodní/é a rozvedení/é, lidé s vyšším vzděláním a příslušníci mladé generace do 35 let.

**Tabulka 2.11. Ochota k pracovní mobilitě z důvodu výhodné pracovní příležitosti podle pohlaví (průměrné odpovědi)**  
(1 = rozhodně ano, 4 = rozhodně ne)

Možnosti pracovní mobility a flexibility	Muži	Ženy	Celkem
Dojíždět do zaměstnání denně více než hodinu	2,40	2,73	2,57
Přestěhovat se do jiného kraje v rámci ČR	2,66	2,92	2,79
Pracovat pravidelně o víkendech	2,61	2,97	2,79
Pracovat přes týden mimo bydliště	2,56	3,24	2,90
Přestěhovat se do zahraničí	2,90	3,18	3,04

Zdroj: *Proměny 2005*, SOÚ AV ČR.

Poznámka: ve všech případech existuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami; testováno Mann-Whitneyovým U na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$ .

### 2.3. Závěry

Naše analýza poukázala na skutečnost, že český pracovní trh je i 18 let po revoluci poměrně neflexibilní. Převažuje zde stále „tradiční“ forma práce na plný úvazek s nepružnou pracovní dobou. Možnost přizpůsobit si pracovní dobu svým aktuálním potřebám nebo možnost pracovat částečně z domova má stále pouze malá část pracujících lidí. Zcela nedostatečná je také nabídka finančně výhodných částečných úvazků.

Zjednodušení procesu harmonizace práce, rodiny a soukromého života nenahrává ani fakt, že průměrná pracovní doba v České republice patří k jedné z nejdelších v Evropě. Zvláště pak v určitých profesích (odborní vysoce kvalifikovaní pracovníci, manažeři, aj.) je pak patrný silný tlak na výkon, pracovní nasazení a angažovanost v práci.

V rámci české společnosti se jako hlavní „rizikové“ skupiny, u nichž lze předpokládat relativně vyšší míru konfliktů mezi pracovním a soukromým nebo rodinným životem, ukázali být na jedné stra-

ně podnikatelé/ky a manažeři/ky, na straně druhé jsou to lidé s nízkou kvalifikací v nejistých a špatně placených pracovních pozicích. Lidem s vyšší kvalifikací, např. manažerům/kám a podnikatelům/kám, kteří vykazují nejvyšší pracovní vypětí, pracovní nasazení alespoň částečně kompenzuje jejich vyšší kontrola nad pracovním rozvrhem a načasováním práce. Tito lidé se však i přesto cítí být nadprůměrně vyčerpáni svou prací, která pro ně často představuje zdroj stresu. Problémem lidí s nižší kvalifikací je oproti tomu relativně menší stabilita práce, nutnost maximálního přizpůsobování se požadavkům zaměstnavatele a často i velmi krátkodobé plánování pracovního rozvrhu.

Nelze tedy říct, že by uspořádání na českém trhu práce bylo skutečně přátelské k rodině. Trh práce je ve většině případů neflexibilní k potřebám pracujících lidí sladovat pracovní a soukromý život, ale zároveň požaduje a předpokládá zcela flexibilní pracovní sílu schopnou stoprocentně se přizpůsobit potřebám zaměstnavatele. Nedostatečnou flexibilitu vůči požadavkům a potřebám pracujících mužů a žen lze přitom vytknout i některým státním opatřením pro harmonizaci práce a rodiny: příkladem je nedostatek míst ve školkách z důvodu nárůstu porodnosti v posledních letech, na kterou jejich provozovatelé ještě nestačili zareagovat, nedostatečná nabídka zařízení k péči o malé děti do tří let, jejichž matky se rozhodnou vrátit se do práce z rodičovské dovolené dříve než za 3 roky, nebo malá podpora zapojení otců do péče o malé děti. To všechno jsou faktory, které ztěžují situaci pracujícím rodičům a mohou vést k růstu napětí a konfliktů mezi pracovními a soukromými životy lidí.

# 3. Rodina a rodiny – formy soukromého života v České republice

Radka Dudová

Ačkoli v České republice stále převažuje práce zaměstnanců na plný úvazek s pevně danou a neflexibilní pracovní dobou, rostoucí část populace se začíná potýkat s novými formami a riziky organizace pracovního trhu. K nim patří zejména velký tlak na časovou intenzitu práce spojenou s dlouhodobou celodenní nepřítomností v domově, zvyšující se stresovost či fyzická náročnost některých typů práce, negativní flexibilita práce nutící zaměstnance přizpůsobovat se takřka „na poslední chvíli“ požadavkům práce a zaměstnavatele a konečně také rostoucí nejistota práce (práce na dobu určitou, práce formou brigád, podnikatelské riziko). Viděli jsme, že tato nová rizika se týkají různých skupin populace v různé míře, přičemž nejsilněji jsou zasaženi na jedné straně pracovníci a pracovníce na pozicích s nejnižším ohodnocením a s nejnižším vzděláním, a na straně druhé pracovníci a pracovníce s vysokoškolským vzděláním na manažerských, řídicích či podnikatelských postech (i když každá z těchto skupin jiným způsobem).

V následující kapitole se zaměříme blíže na problematiku soukromého života, abychom se postupně propracovali k analýze vzájemných souvislostí, prolínání a střetů těchto dvou sfér. Nejprve si představíme formy soukromého života, ve kterých v současné době obyvatelé České republiky nejčastěji žijí, a vliv, který má uspořádání jejich intimity na celkovou životní spokojenost, na spokojenost s pracovním životem a obecně na jejich postoje k práci. Uvidíme, že klasický model úplné (dvou-rodíčovské) heterosexuální manželské rodiny, v ideálním případě nukleární se dvěma dětmi, ve které je muž hlavním živitelem a žena pečovatelkou a spoluživitelkou, je stále nejvíce zastoupenou a zároveň nejpozitivněji subjektivně hodnocenou formou organizace soukromého života. Stejně jako u pracovního života, i zde se ale objevují určité odchylky a trhliny. Ve druhé části této kapitoly si ukážeme, jak se k tomuto tradičnímu „ideálu“ vztahují různé segmenty populace, případně jaké alternativy organizace intimity jsou nejvíce populární. Představíme si některé netradiční formy soužití a ukážeme si, kdo jsou jejich zastánci. Na závěr si položíme otázku, co mají tyto změny společného se změnami odehrávajícími se na trhu práce.

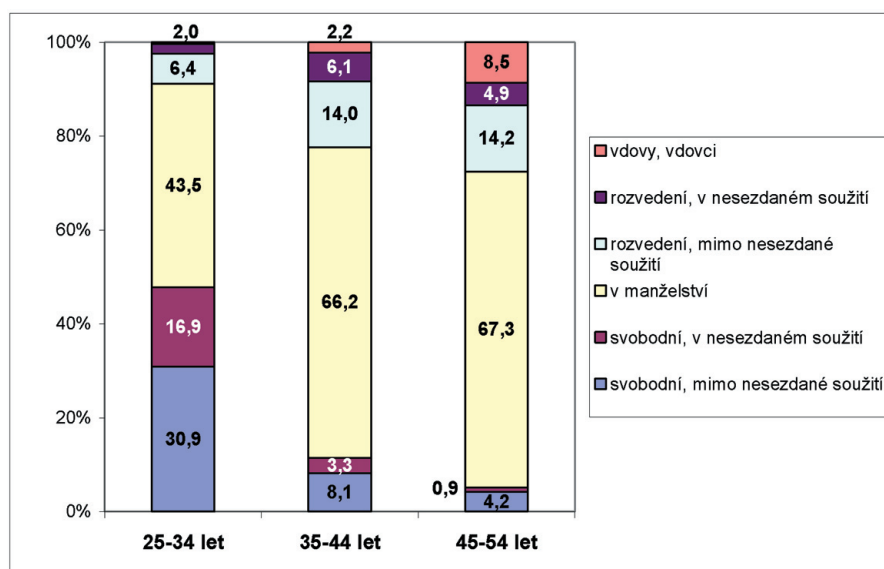
## 3.1. Rodinný stav respondentů

O tom, v jakém typu uspořádání soukromého života žijí obyvatelé České republiky, stále ještě v první řadě vypovídá jejich rodinný stav. V souboru 5506 respondentů, ve věku od 25 do 55 let, je 23 % svobodných, 58 % žije v manželství, 15 % je rozvedených a 3,6 % ovdovělých. Určitý podíl ze svobodných a rozvedených respondentů ale má déletrvající vztah a případně i žije se svým partnerem ve stejné

domácnosti. Proto jsme se dále zaměřili podrobněji na nesezdaná soužití, která jsme definovali jako soužití ve stejné domácnosti s partnerem/kou, se kterým má respondent/ka vztah delší než jeden rok. V souboru je tedy celkem 15 % lidí svobodných (bez partnera), necelých 12 % žijících v nesezdaném soužití (z toho 7,6 svobodných a 4,1 rozvedených), 58 % žijících v manželství, 11 % rozvedených (žijících bez partnera) a 3 % ovdovělých.

Z těch, kteří nežijí v manželství, takto skoro polovina (43 %) uvádí, že má „stálého partnera“ a většina těchto vztahů trvá déle než rok. 80 % všech vztahů se stálým partnerem/kou přitom trvá do šesti let, pak se jejich počet rapidně snižuje. Můžeme předpokládat, že po šesti letech lidé většinou uzavírají manželství nebo jejich vztah končí rozchodem.

Graf 3.1. Rodinný stav podle věku (údaje v %)



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5506)

### 3.1.1. Vliv rodinného stavu na postoje k práci

Naším cílem bylo mimo jiné zjistit, zda typ uspořádání soukromého života ovlivňuje nějakým způsobem pracovní život respondentů – jejich postoje k práci, jejich pracovní nasazení či ochotu trávit čas v práci a jejich spokojenost s pracovním životem. Rodinný stav byl použit jako základní ukazatel typu uspořádání intimity respondenta/ky.

Rodinný stav se projevuje jako proměnná, která statisticky významně ovlivňuje postoje k práci. Tato závislost se ale projevuje silněji u mužů nežli u žen. Postoje k práci byly ve výzkumu zjišťovány mírou souhlasu s tvrzeními, že „Práce je pouze způsob, jak vydělat peníze.“, a „Práce je nejdůleži-

tější způsob, jak se v životě realizovat.“ Předchozí analýza odhalila, že ženy jsou instrumentálnímu pojetí práce (chápaní práce výhradně jako zdroje obživy) nakloněny o něco méně než muži [Vohlídalová 2006a: 26]. Nejvyšší příklon k pojetí práce jako způsobu, jak vydělat peníze, byl zaznamenán v rámci nejmladší věkové skupiny mužů mezi 25-34 lety věku. Muži v této věkové kategorii tedy budují svou kariéru přednostně s cílem vydělat peníze. Oproti tomu ve skupině žen nebyla závislost postoje k tomuto tvrzení na věku prokázána.

Mezi svobodnými respondenty se profilují dvě skupiny – pro jednu je práce zejména a výhradně způsobem, jak vydělat peníze, pro druhou je hlavním zdrojem seberealizace v životě. Pro lidi žijící v manželství je naopak práce méně často vnímána v první řadě jako způsob, jak vydělat peníze. To je patrně způsobeno tím, že se vdané ženy a ženatí muži ve svém životě mohou spolehnout případně i na příjem partnera/ky. Respondenti žijící v manželství zároveň ale častěji nesouhlasí s výrokem, že práce je hlavním zdrojem seberealizace, pravděpodobně proto, že jejich rodina jim skýtá alternativní zdroj seberealizace. Zajímavé je, že rozvedení častěji než ostatní tvrdí, že práce je pro ně jen způsob, jak vydělat peníze. To je překvapivé zejména v souvislosti s našimi dalšími zjištěními týkajícími se času věnovaného práci.

### 3.1.2. Vliv rodinného stavu na čas věnovaný práci

Časová náročnost práce byla měřena indexem složeným z otázek týkajících se počtu hodin odpracovaných v týdnu, počtu přesčasových hodin a práce doma večer a o víkendu (pro podrobnosti o jeho konstrukci viz přílohu 4.1). Ukazuje se, že u žen časová intenzita práce nesouvisí s rodinným stavem. **Nelze tedy říci, že by vdané ženy pracovaly méně intenzivně ve sféře placeného povolání než ženy svobodné a rozvedené. To je pochopitelné vzhledem k absenci částečných úvazků na českém trhu práce a k vysoké pracovní aktivitě vdaných žen.**

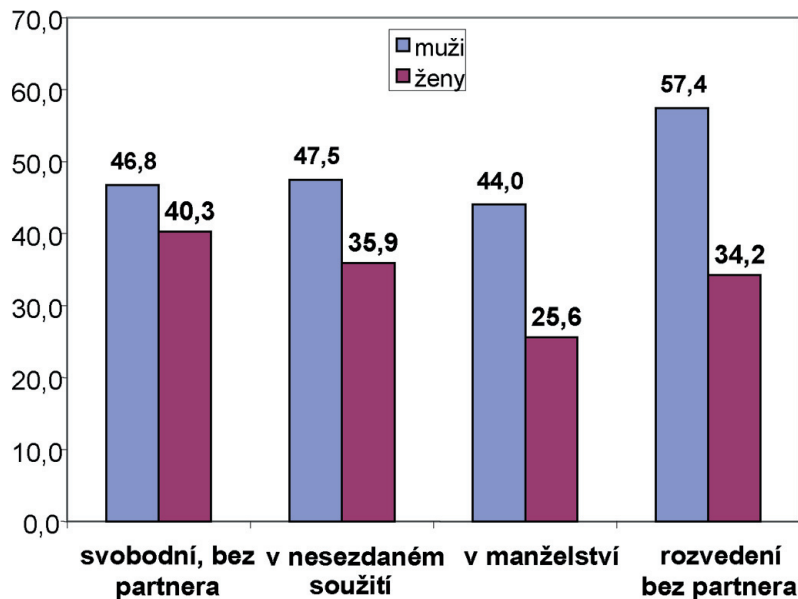
U mužů je ale časová intenzita práce jednoznačně závislá na rodinném stavu. **Nejvíce času prací tráví rozvedení muži. Ženatí pracují nejčastěji s průměrnou intenzitou. Svobodní oproti očekávání nepracují více intenzivně než ostatní. V této kategorii naopak nacházíme nejvíce těch, kteří pracují s podprůměrnou intenzitou, případně nepracují vůbec.** To odpovídá předpokladu, že svobodní muži patří do nižších socioekonomických vrstev a je mezi nimi vyšší podíl ekonomicky neaktivních než u jiných kategorií rodinného stavu. Tento vztah přitom platí i v případě, že do analýzy vložíme věk jako kontrolní proměnnou (což znamená, že vyšší podíl ekonomicky neaktivních svobodných mužů není dán tím, že by se jednalo jen o mladé a zatím ještě nepracující studenty nebo důchodce).

Rodinný stav respondenta/ky také ovlivňuje jeho/její ochotu pracovat o víkendu. U mužů a u žen se však tato závislost liší: K práci o víkendu jsou nejméně často ochotni ženatí muži, větší ochotu pak vykazují muži svobodní a nejvíce ochotni pracovat o víkendu jsou rozvedení muži. Mezi ženami jsou nejvíce ochotny pracovat o víkendu ty svobodné, méně pak rozvedené a zřídka kdy vdané ženy (25 % vdaných žen oproti 44 % ženatých mužů). **Jednoznačně nejvyšší ochotu pracovat o víkendech projevují rozvedení muži bez stálé partnerky (celých 60 %). Pro rozvedené ženy to ale neplatí, pravděpodobně proto, že často osobně pečují o děti z předchozího manželství.**

Ženatí muži se tak projevují jako stabilní pracovní síla a zastávají zpravidla pracovní pozice s průměrnou časovou náročností práce. Práce pro ně není výlučně jen zdrojem výdělku, ani pouze hlavním

zdrojem seberealizace, a v určité míře ji přizpůsobují svým rodinným povinnostem. Vdané ženy vidí v práci spíše než zdroj výdělku jeden ze způsobů seberealizace, zastávají pracovní pozice s nižší časovou náročností než muži (nikoli však s nižší časovou náročností než svobodné a rozvedené ženy) a jsou jen zřídka ochotné k práci o víkendů.

Graf 3.2. Podíly respondentů, kteří jsou ochotni pracovat o víkendech (údaje v %)



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5332)

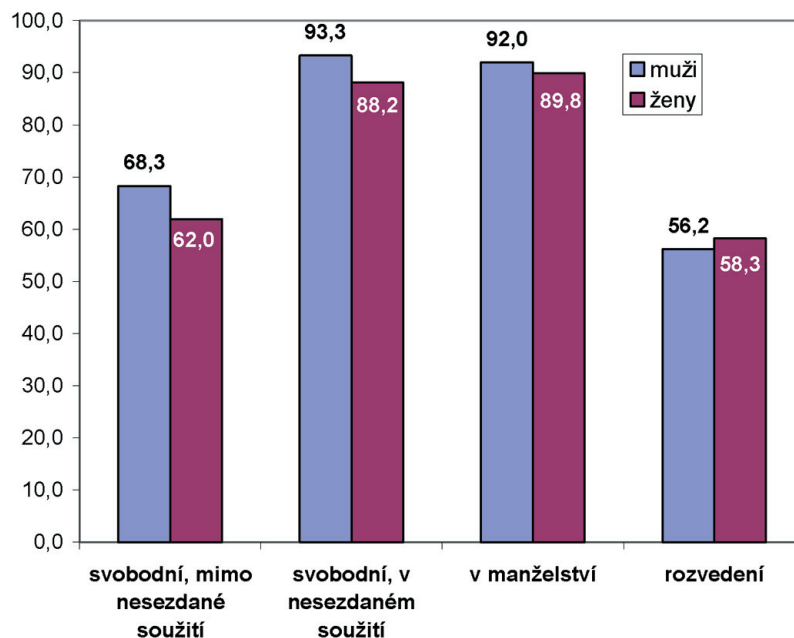
### 3.1.3. Rodinný stav a životní spokojenost

O vlivu rodinného stavu na život individua vypovídá i jeho vlastní hodnocení životní spokojenosti. V našem dotazníku byly použity otázky týkající se spokojenosti s pracovním životem a se soukromým životem mimo zaměstnání. Co se týče spokojenosti s pracovním a profesním životem, existuje statisticky významná závislost na rodinném stavu. U mužů je tato závislost jednoznačná: nejvíce jsou spokojeni ženatí muži, svobodní jsou častěji nespokojeni a nejmenší spokojenost udávají rozvedení. U žen má vliv rodinného stavu jiný charakter: vdané ženy nejsou spokojenější s pracovním životem než ženy svobodné a jejich spokojenost je zároveň i nižší než u ženatých mužů. To potvrzuje výsledky kvalitativních výzkumů [Gender v managementu 2006], podle kterých ženatí muži profitují z výhody zájmu, které pro ně představuje jejich rodina a zejména manželka, v práci realizují svou identitu muže živatele, a jsou proto vyrovnanější a spokojenější. Vdané ženy se naopak často dostávají do konfliktů se svou mateřskou a manželskou rolí, a proto udávají menší spokojenost než například ženy svobodné.

Nejmenší spokojenost s pracovním životem udávají rozvedení muži, což je zajímavé v souvislosti s tím, že právě tato skupina tráví v práci nejvíce času a je nejvíce ochotná pracovat o víkendech. Přesto je 29 % rozvedených mužů silně nespokojeno s pracovním životem (oproti 9 % rozvedených žen). Výsledky kvalitativního výzkumu rozvedených otců [Dudová 2007] napovídají, že tito muži volí práci často jako náhradní aktivitu poté, co ztrácí společné bydlení se svými dětmi. Výsledky tohoto výzkumu ovšem ukazují, že je tato náhradní aktivita dostatečně neuspokojuje.

Spokojenost se soukromým životem závisí na rodinném stavu ještě silněji než spokojenost s životem pracovním. Z hlediska spokojenosti se soukromým životem je zajímavé zejména zjištění, že lidé žijící v trvalém partnerském vztahu (vdané/ženatí a kohabituující) jsou spokojenější se svým soukromým životem nežli lidé „single“ a rozvedení. Muži lépe než ženy snášejí být svobodní, zvláště v případě, že jsou bez partnerky/partnera. Ženy se naopak z hlediska spokojenosti lépe vyrovnávají s rozvodem a po rozvodu jsou častěji než muži spokojené i bez stálého partnera. Zde se nabízejí dvě možná vysvětlení: muži si v manželství pravděpodobně „zvyknou“ na určitý životní standard daný péčí manželky o domácnost a hůře nesou jeho ztrátu, zatímco ženy jsou spokojenější, když nemusí pečovat o domácnost svého partnera. Druhým pravděpodobným vysvětlením je, že do nespokojenosti rozvedených mužů se promítá ztráta společné domácnosti s jejich dětmi.

**Graf 3.3. Podíly respondentů spíše a rozhodně spokojených se svým soukromým životem (údaje v %)**



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.  
(N = 5356)

### 3.2. Nukleární úplná rodina a jiné formy organizace soukromého života

Z výše uvedených zjištění vyplývá, že rodinný stav má významný vliv na postoje k práci, způsoby časové organizace práce i spokojenost s pracovním a soukromým životem. Náš výzkum potvrzuje, že lidé žijící v manželství jsou spokojenější a stabilnější v soukromé i pracovní oblasti života.

Úplná nukleární rodina je stále nejpreferovanějším způsobem organizace intimity – tři čtvrtiny české populace ji hodnotí pozitivně. Dvě třetiny respondentů ji navíc v současné době pro sebe pokládají za ideální způsob uspořádání soukromí.

V dotazníku jsme respondentům předložili 11 možných způsobů organizace soukromého života a bydlení a zjišťovali jsme, jak je hodnotí. Dotazovaným byly předkládány jednotlivé možné způsoby organizace intimity a oni/ony je hodnotili/y na stupnici 1 – velmi dobré až 4 – velmi špatné. **Úplná nukleární rodina získala bezkonkurenčně nejlepší průměrnou známku, ostatní možnosti získaly vždy minimálně o stupeň horší hodnocení, a to u obou pohlaví a u všech věkových skupin.** Přesto je možné identifikovat určité rozdíly v jednotlivých skupinách populace z hlediska hodnocení úplné nukleární rodiny. **Nejvýše je hodnocena mladou generací, s věkem se známka zhoršuje – pravděpodobně tedy platí, že mladí si tento způsob organizace soukromého života idealizují; s tím, jak přibývají zkušenosti, je častěji hodnocen jako spíše špatný.** U mladých (25-34 let) panují největší rozdíly mezi muži a ženami. Zatímco muži se blíží průměru celého vzorku, **nejpozitivněji hodnotí nukleární rodinu mladé ženy.** V dalších věkových kategoriích je již rozdíl mezi muži a ženami zanedbatelný – ženy si tedy úplnou nukleární rodinu pravděpodobně idealizují nejvíce, ale také rychleji přicházejí o iluze.

Rodina může mít v současné době mnoho podob – i když je úplná manželská nukleární rodina nejpreferovanějším typem uspořádání soukromého života, ve skutečnosti se prosazují i jiné alternativní modely. Zajímalo nás, jak jsou tyto netradiční modely hodnoceny různými skupinami respondentů a respondentek. Ukázalo se, že mezi muži a ženami, a v některých případech i mezi různými sociálními vrstvami, existují značné rozdíly, co se týče akceptace alternativních způsobů soužití.

#### **Soužití bez sňatku s dětmi:**

**Nesezdané soužití partnerů, do kterého se narodily děti, je ženami hodnoceno negativněji než muži.** Genderové rozdíly se přitom s věkem postupně snižují. Celkově je toto rodinné uspořádání hodnoceno pozitivně necelými dvěma třetinami populace. Nejvyšší akceptace nesezdaného soužití s dětmi panuje mezi mladými muži (25-34 let). Hodnocení tohoto typu soužití není závislé na vzdělání respondentů.

#### **Bydlení sám, partner vlastní bydlení:**

Hodnocení tohoto způsobu uspořádání partnerského života také závisí na pohlaví – ženy je opět hodnotí negativněji než muži; 45 % mužů a 40 % žen je hodnotí jako velmi nebo spíše dobré. Na rozdíl od předchozího typu není hodnocení tohoto individualistického způsobu života závislé na věku, a ani vzdělání dotázaných na ně nemá vliv. I v tomto případě se genderové rozdíly s věkem zmenšují. V mladé generaci existuje větší rozdíl mezi muži a ženami (52 % mužů a 46 % žen hodnotí jako dobré), zatímco ve starší generaci je podíl mužů a žen akceptujících toto uspořádání shodný (48 %). Opět jsou mu tedy nakloněni nejčastěji mladí muži do 34 let.



#### **Život single:**

V dotazníku byl život „single“ popsán jako „bydlení sám/sama, nemít stálého partnera“. Ukázalo se, že hodnocení tohoto způsobu života souvisí se vzděláním. **Čím je vzdělání dotázaných vyšší, tím negativněji jej hodnotí** – lidé bez maturity jej častěji než ostatní hodnotí jako spíše dobrý, zatímco lidé s maturitou a vyšším vzděláním častěji jako špatný. Stejně tak hodnocení závisí na pohlaví a na věku. Ženy tento typ uspořádání soukromého života hodnotí negativněji než muži. V mladší generaci (25-34 let) je život „single“ hodnocen pozitivněji. Závislost na věku má ale jinou podobu u žen a u mužů. Zatímco u mužů panuje přímá závislost na věku – mladí hodnotí tento způsob života pozitivněji než starší generace, u žen je tomu naopak. Čím starší generace žen, tím se zvyšuje podíl těch, které tento způsob partnerského soužití hodnotí jako velmi a spíše dobrý, a klesá podíl těch, které jej hodnotí jako špatný. **Muži tedy preferují život single spíše v mladším věku, ženy jej zase hodnotí pozitivněji, když jsou starší.**

#### **Život s dětmi bez partnera:**

Co se týče hodnocení „neúplných rodin“, panuje zde jasná závislost na pohlaví. Ženy je hodnotí jednoznačně pozitivněji než muži: 18 % mužů a 25 % žen hodnotí tento typ soužití jako „dobrý“ nebo „spíše dobrý“. Projevuje se zde i závislost na vzdělání; jednoznačně se ukazuje, že **lidé s vyšším než středoškolským vzděláním hodnotí tento způsob organizace soukromého života negativněji než ostatní**. U žen závisí hodnocení rodin s jedním rodičem jednoznačně na věku, přičemž podpora tohoto typu organizace partnerského života se s věkem zvyšuje. Ukázalo se, že ve skupině žen **s věkem výrazně roste akceptace tohoto typu soužití**. U mužů je ale v různých věkových skupinách hodnocení (ať už negativní nebo pozitivní) stále stejné. Procento těch respondentů, kteří hodnotí „život s dětmi bez partnera“ jako velmi dobrý, je u obou pohlaví ve všech věkových skupinách konstantní – kolem 5 % u žen a 4 % u mužů

#### **Bydlení s kamarády:**

Soužití s kamarády nebo „spolubydlení“ je relativně nový způsob uspořádání, kterého využívají zejména (ale nejenom) mladí lidé. Tento typ soužití celkově není vnímán v české populaci příliš pozitivně. Jeho hodnocení jednoznačně závisí na pohlaví a na věku – k jeho příznivcům patří hlavně mladí lidé a mezi nimi častěji muži než ženy. Z hlediska pracovního zařazení jej preferují hlavně studenti a nezaměstnaní, což patrně souvisí s jejich finanční situací.

Ačkoli mají tedy alternativní způsoby organizace soukromého života v české populaci i své příznivce, stále platí, že úplná nukleární manželská rodina je nejvíce preferovaným typem organizace intimity. O tom vypovídal i způsob, jakým respondenti a respondentky odpovídali/y na otázku, jaký typ soužití by pro sebe zvolili/y v ideálním případě v současnosti. Úplnou manželskou nukleární rodinu by pro sebe v současné době volili častěji lidé ve věku 35-44 let; lidé mladší a starší pak o něco méně často. **To znamená, že mladí v tomto věku ji sice hodnotí velmi pozitivně (pozitivněji než starší), ale nezvolili by si ji nutně pro sebe nyní jako ideální uspořádání. Je to spíše jejich volba do budoucni.**

I preference dalších možností organizace intimity odpovídají životnímu cyklu – znovusložené rodiny častěji volí střední generace, život v nesezdaném soužití pokládá za ideální momentální uspořádání mladší generace. Zajímavé je, že život single je za ideální uspořádání nejčastěji označován představiteli starší generace (45-55 let). To znamená, že **tato individualistická alternativa není volena mladými lidmi a nemusí být výsledkem nějaké společenské změny nebo transformace pracovního trhu, ale spíše životních zkušeností a partnerských karambolů**. To může pramenit částečně z toho, že starší lidé nejsou tolik ochotni měnit své rutiny a zvykat si na někoho nového ve své domácnosti.

Znaky individualizace soukromého života se nejvíce projevují u skupiny mladých mužů ve věku 25-34 let. U žen je tomu trochu jinak: mladé ženy častěji než muži uvažují o úplné nukleární manželské rodině jako o ideálním uspořádání soukromého života (69 % z nich), ve středním věku to tak vidí 75 % žen, ovšem ve starší generaci se podíl příznivkyň tohoto uspořádání rapidně snižuje (60 %). **Nedá se tedy říci, že by mladé ženy byly nositelkami alternativních životních stylů, že by nechtěly založit rodinu a žít v páru – odmítání tradičních způsobů rodinného uspořádání se spíše týká starších žen.**

Zdá se, že muži touží po rodině s dětmi, jakmile si to mohou dovolit – když můžou rodinu ekonomicky zajistit a jejich postavení v zaměstnání je relativně stabilní. Alternativní formy organizace soukromého života nelze v České republice pravděpodobně pokládat za projevy individualizovaného životního stylu, **ale spíše za důsledek nedostatku zdrojů – časových a ekonomických – nutných k udržení rodiny.** Obecně platí, že lidé žijící v úplné nukleární manželské rodině jsou nejspokojenější a také jsou nejčastěji přesvědčeni, že žijí v ideálním uspořádání soukromého života.

### 3.3. Skupiny s odlišnými postoji k různým typům organizace intimity

Abychom zjistili, zda ve zkoumaném souboru existují nějaké vnitřně homogenní skupiny či segmenty populace, které se v hodnocení jednotlivých alternativ organizace intimity vzájemně odlišují, použili jsme metodu shlukové analýzy (K-means). Vycházeli jsme přitom z otázky „Jak hodnotíte následující možnosti organizace soukromého života a bydlení“ (1 – velmi dobré až 4 – velmi špatné). Nejlepší výsledky přitom vykazovala varianta stanovující 4 odlišné shluky. Takto jsme dospěli k závěru, že v české populaci můžeme odlišit **4 typy postojů k různým možnostem organizace soukromého života, které byly pracovním názvem nazvány jako „tradicionalisté“, „tolerantní“, „příznivci modernizovaného manželství“ a „individualisté“.**

#### Tradicionalisté

Jedná se o skupinu příznivců úplné nukleární rodiny (průměrné hodnocení nukleární rodiny 1.15<sup>12</sup>), kteří hodnotí pozitivně pouze tento způsob organizace soukromého života a k většině ostatních způsobů se staví negativně. Další přijatelnou variantu představuje pro tuto skupinu lidí soužití nukleární rodiny s prarodiči, velmi negativně ovšem hodnotí život single a střídavé bydlení sám a s partnerem. Oproti ostatním skupinám jsou tito lidé nejkritičtější k nesezdanému soužití, ať s dětmi nebo bez dětí. Jsou to tedy jednoznační příznivci úplné nukleární rodiny, kde rodiče uzavřeli manželství, případně žijí ještě společně s rodiči jednoho či druhého partnera. Jiné, novější či alternativní formy organizace intimity hodnotí negativně. Do této skupiny patří 25 % respondentů, mírně mezi nimi převažují ženy (54 % proti 46 %). Tradicionalisté patří dle očekávání spíše do starší generace (45-55 let).

#### Tolerantní

Jedná se o lidi, kteří hodnotí většinu nabízených způsobů soužití spíše pozitivně, patrně podle zásady, že uspořádání soukromého života je soukromou záležitostí každého člověka. Vůči všem nabízeným možnostem organizace soukromého života jsou tolerantnější než ostatní skupiny – ovšem kromě nukleární úplné rodiny, ke které jsou kritičtější než „tradicionalisté“ a „příznivci modernizovaného manželství“ (průměrné hodnocení nukleární rodiny u „tolerantních“ je 1,21, u tradicionalistů 1,15 a u příznivců modernizovaného manželství 1,14). Na rozdíl od ostatních skupin akceptují i soužití s ka-

12 Hodnocení: 1 – velmi dobré, 2 – spíše dobré, 3 – spíše špatné, 4 – velmi špatné.

marády či život bez partnera. K této skupině patří 22 % respondentů, mírně mezi nimi převažují muži (54 % proti 56 % žen). Tolerantní mírně převažují ve střední generaci (35-44 let).

#### **Příznivci modernizovaného manželství**

Tato skupina hodnotí jednoznačně pozitivně úplnou nukleární rodinu, dokonce lépe či stejně dobře jako tradicionalisté. Oproti tradicionalistům ale nejsou takovými příznivci soužití rodiny s prarodiči a naopak mají pozitivní postoj k nesezdanému soužití, a to dokonce i v případě nesezdaného soužití s dětmi. Spíše pozitivně hodnotí i manželství s dětmi z předchozích partnerství. Negativně ale nahlíží na život o samotě – ať už život single, život osamělého rodiče nebo bydlení bez partnera. Jsou to tedy lidé, pro které je prioritou společný život s partnerem a případně s dětmi, v lepším případě se sňatkem, v horším případě v nesezdaném soužití. K tomuto typu patří 31 % respondentů, podíl mužů a žen je zde vyrovnaný. Příznivci modernizovaného manželství jasně převažují u mladé generace (25-34 let), zatímco ve starší generaci jich mnoho není.

#### **Individualisté**

Skupina označená jako individualisté je oproti ostatním nejkritičtější k úplné nukleární rodině. Kritická je ostatně ke všem nabízeným možnostem – žádný způsob organizace soukromého života nehodnotí jednoznačně pozitivně. Jako spíše dobré hodnotí bydlení s partnerem bez dětí a oddělené bydlení partnerů – tzn. že chtějí mít partnera, ale ne děti nebo manželství; jsou ovšem ve srovnání s jinými skupinami vstřícní i k životu single, k bydlení s kamarády a k životu osamělého rodiče. Do této skupiny patří 22 % respondentů, podíl mužů a žen je zde shodný. Solitéři jsou početněji zastoupeni u starší a u mladší generace, naopak méně jich je ve střední generaci.

Pro účely naší analýzy jsme rozdělili respondenty z našeho souboru do tří věkových skupin (25-34, 35-44 a 45-55),<sup>13</sup> což nám umožnilo pracovat se třemi „generacemi“ – mladou, střední a starší.<sup>14</sup> **V mladé generaci jsou výrazněji zastoupeni příznivci modernizovaného manželství – mladí jsou tedy tolerantnější k nesezdanému soužití (k manželství na zkoušku, případně i s dětmi) a ke znovusloženým rodinám. Ve srovnání s ostatními skupinami však zároveň i nejpozitivněji hodnotí úplnou nukleární manželskou rodinu. Mezi mladými se ale častěji jedná o ženy nežli o muže – mladé ženy patří častěji k příznivcům modernizovaného manželství, zatímco muži spíše k tolerantním. Mladé ženy tedy hodnotí partnerství a rodinu lépe než mladí muži.**

Střední generace není tolik vyhraněná, rozděluje se mezi tradicionalisty, tolerantní a modernizované; je zde ale oproti mladší a starší generaci nejméně individualistů – **lidé v tomto věku nechtějí žít bez partnera**. Příslušnost k té či oné skupině ve střední generaci závisí na pohlaví – muži jsou častěji tolerantní nebo příznivci modernizovaného manželství; ženy jsou nejčastěji tradicionalistky, případně individualistky (tj. ženy, které si již prošly rozvodem a nemají důvěru k zakládání nového partnerství).

Starší generace se rozděluje na tradicionalisty a na individualisty. Vzhledem k tomu, že je zde prokázána závislost na rodinném stavu – ženatí a vdané se řadí k tradicionalistům, zatímco rozvedení k individualistům – je možné říci, že **rozdělení na tradicionalisty a individualisty v této generaci odpovídá rozdělení na ty, kterým se manželství vydařilo a trvá, a na ty, kteří se se svým partnerem rozešli**.

13 Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 25-55 let.

14 Nejedná se samozřejmě o generaci v demografickém smyslu slova, výraz je používán zejména pro zjednodušení.

Zajímavé je, že nebyla odhalena souvislost příslušnosti k určitému typu podle vzdělání ani podle příjmu. A co je podstatnější z hlediska hypotéz, na kterých byl výzkum založen, neprokázala se ani souvislost s typem povolání a s postavením respondenta na pracovním trhu. Postoje k různým alternativním uspořádáním soukromého života jsou tedy v první řadě ovlivněny zejména věkem a pohlavím.

Jako další faktory, které by hypoteticky mohly ovlivňovat příslušnost k jednotlivým postojovým skupinám (tj. ke skupině tolerantních, příznivců modernizovaného manželství, tradicionalistů nebo individualistů), byly identifikovány náboženství a velikost místa bydliště.

Co se týče náboženství,<sup>15</sup> jasná souvislost byla prokázána u římskokatolického, kde podle očekávání jednoznačně převažují tradicionalisté. Naopak u lidí bez vyznání převažují oproti jiným skupinám příznivci modernizovaného manželství a tolerantní. Ostatní náboženství nemají na postoje k organizaci soukromého života statisticky významný vliv.

Velikost místa bydliště nemá žádný jasný a jednoznačný vliv na příslušnost k jednotlivým postojovým skupinám. Můžeme ovšem říci, že tolerantní mírně převažují v Praze, a příznivci modernizovaného manželství v menších městech od 5 do 15 tisíc obyvatel.

Dalším faktorem, který statisticky významně ovlivňuje příslušnost k danému typu a který má pravděpodobně stejný význam jako věk a pohlaví respondentů, je podoba rodiny, v jaké vyrůstali. **Zatímco ti, kteří vyrostli v manželské rodině s oběma biologickými rodiči, se významně častěji řadí k tradicionalistům, mezi „tolerantními“ najdeme překvapivě velký počet těch, kteří vyrostli ve znovusložené rodině, v nesezdaném soužití rodičů nebo jen s jedním rodičem. Příznivci modernizovaného manželství také častěji pocházejí z řad lidí vychovaných v úplné manželské rodině, ale zde již není vliv rodinného zázemí tak silný jako u tradicionalistů. Individualisté jsou ve zvýšené míře lidé, kteří vyrostli jen s jedním rodičem. To by poukazovalo na to, že postoje vůči různým modelům uspořádání intimity jsou závislé na podobě rodiny, v jaké člověk vyrostl, a v podstatě směřují k reprodukování modelu jeho původní rodiny.** Rodinný stav respondenta sám o sobě podle našich dat není ovlivněn formou rodiny, ve které respondent vyrůstal, takže není možné říci, že by např. rozvodovost byla „dědičná“.

Velmi zajímavá skupina z hlediska analýzy postojů k soukromému životu a rodinného chování jsou ženy z věkové skupiny 25-34 let, tedy mladé ženy ve věku zakládání rodiny a reprodukce. Oproti jiným skupinám mezi nimi jednoznačně **převažují příznivkyně modernizovaného manželství (37 %).** Přesto je zde také nezanedbatelný počet individualistek – 21,6 %, což je jen o něco méně než ve starší generaci (ve věkové skupině 45-55 let jich je 23,8 %). Tradicionalistek je zde 23,5 %, tolerantních 17,6 %.

Při hlubší analýze se ukazuje, že postoje těchto mladých žen odpovídají jejich skutečnému chování (či naopak, chování odpovídá postojům). Zatímco mezi tradicionalistkami je v této věkové skupině oproti očekávaným četnostem více vdaných žen, příznivkyně modernizovaného manželství se dělí na vdané a svobodné. Ženy zařazené k tolerantním jsou často buďto svobodné, nebo již rozvedené,

<sup>15</sup> Ve vzorku je necelých 30 % katolíků a přes 5 % evangelíků, ostatní náboženství jsou pouze minoritní. Za lidi bez víry se označilo 63 % respondentů. Mezi věřícími převažují ženy – mezi římskými katolíky je 58 % žen a 42 % mužů, mezi nevěřícími je 45 % žen a 55 % mužů. Existuje zde také závislost na věku – mezi mladými je méně věřících než ve střední a zejména než ve starší generaci, kde je 37 % katolíků a 6,4 % protestantů.

ale je mezi nimi oproti očekávaným četnostem nižší podíl vdaných (to odpovídá také jejich nižšímu hodnocení úplné manželské rodiny). Individualistky jednoznačně upřednostňují zůstat svobodné.

Na jejich rodinný stav a na příslušnost k jednotlivým postojovým skupinám týkajícím se různých forem uspořádání intimity přitom nemá vliv ani jejich vzdělání, ani časová a stresová náročnost jejich práce. Určitý vliv má jejich příjem – individualistky mají zpravidla průměrný příjem, v nejvyšší příjmové kategorii nacházíme častěji ženy tolerantní. To pravděpodobně souvisí s velikostí jejich bydliště – v Praze a v Brně, kde jsou příjmy vyšší, je relativně více tolerantních žen. Ve větších městech od 15 tisíc do půl milionu obyvatel je zase v této generaci relativně více individualistek. Příznivkyňe modernizovaného manželství nalezneme ve městech od 5 do 80 tisíc a konzervativní převažují v menších obcích do 15 tisíc obyvatel.

### 3.4. Závěr

V současné době se často stáváme svědky veřejně vyslovovaných a diskutovaných obav z rizik způsobených nedostatkem koheze a integrace společnosti. Tyto obavy jsou úzce spojené se strachem z rozpadu rodiny jako instituce tradičně zajišťující zakotvení individua ve společnosti a v sociálním řádu. Pokud je rodina základ státu a společnosti, co se stane, když rodina v tradičním smyslu zmizí? Tato otázka v sobě shrnuje strach z ohrožení stávajícího společenského řádu a stávajícího způsobu reprodukce společnosti, který rodina zajišťuje. Volání po „vyléčení“ krize rodiny se přitom často obrací proti ženám, od nich se stále očekává, že budou „ochránkyněmi rodinného krbu“ rodiny a že v případě potřeby obětují své individuální zájmy ve prospěch rodiny jako celku (zatímco mužům se toleruje mnohem širší prostor pro uspokojování jejich osobních potřeb a zájmů). Pravdou je, že pokračující individualizace žen ohrožuje ustálené pořádky a že nároky pracovního trhu, jakmile jsou vztaženy na muže i na ženy, mohou znamenat oslabení tradičních rodinných vazeb, přinést křehkost mezilidských vztahů (včetně těch nejintimnějších) a posílit společenská rizika – sociální exkluzi, marginalizaci, rozpad sociálních sítí, osamělost apod. Podle francouzského sociologa rodiny Françoise de Singlyho [2003] tomu tak ale nemusí ve skutečnosti být – současná společnost je sice společnost individualizovaná, ale zároveň je to společnost vztahová. Lidé stále žijí a existují v rámci vzájemných vazeb a vztahů, a i když tyto vztahy mohou být mělké než před sto lety, jsou početnější a hlavně svobodnější.

Data z našeho výzkumu nepotvrzují pesimistické prognózy kritizující individualismus dnešní doby: ačkoli individualizace je realitou, jak ukazují statistiky rozvodů apod., neznamená to, že lidé žijí každý zvlášť. **V české populaci stále převládá preference úplné heterosexuální rodiny s biologickými rodiči. Mladí lidé ve velké většině plánují manželství a chtějí mít děti, a to hlavně mladé ženy, kterým je přitom tak často vyčítáno „sobecké“ chování. Někteří se sice od této normy odklánějí, není to ale jednoznačně determinováno změnami na pracovním trhu.**

Zdá se, že proměny pracovního trhu nemají významnější vliv na to, jak lidé hodnotí různé vzorce organizace intimity. V České republice se tedy není třeba obávat rozpadu rodinných forem soužití způsobeného zvyšujícím se tlakem pracovního trhu, jak varuje Beck a Beck-Gernsheim. Naopak – mladí (a zejména mladé ženy) stále a dokonce více než střední a starší generace jednoznačně preferují manželství a úplnou nukleární rodinu, i když v modernizované podobě – s nesezdaným soužitím jako přípravnou fází a s možností nového založení rodiny po rozvodu. **Ve prospěch stability úplné nukleární rodiny hovoří i to, že život „single“, stejně jako život s vlastními dětmi bez partnera, je**

hodnocen negativněji lidmi se středním a vyšším vzděláním. Mladé ženy navíc tyto dvě možnosti hodnotí negativněji než ženy ve střední a starší generaci – s věkem tedy akceptace těchto dvou možností mezi ženami stoupá. Nelze tedy říci, že by mladé ženy, a zvláště mladé ženy s maturitou a s vyšším vzděláním, inklinovaly k alternativním řešením organizace soukromého života. Je tomu spíše naopak – tyto ženy jsou největšími zastánkyněmi úplné manželské nukleární rodiny. S věkem ovšem jejich nadšení opadává, zatímco starší muži k tomuto uspořádání nacházejí pozitivnější vztah.

Závěrem je možné říci, že to, že se hypotézy vycházející z teorie manželů Beckových nepotvrdily v plné podobě, je způsobeno pravděpodobně hlavně tím, že česká společnost ještě nedosáhla takového stupně individualizace jako společnost německá, z jejíhož studia Beckovi vycházejí. Kapitalistický trh práce tu má však stejnou podobu a obsahuje stejné potenciální zdroje konfliktů, které se pravděpodobně plně projeví, jakmile jedinci (a zejména ženy) začnou plně usilovat o naplnění svých individuálních zájmů. Pokud k tomu dojde, bude česká společnost sledovat kvalitativně stejný vývojový trend jako společnost německá. Český pracovní trh a potažmo společnost má zatím onen Beckem popsáný industriálně-feudální charakter, přičemž ženy v něm stále zastávají „feudální“ pozici [viz Vohlídalová 2006a]. **Z teorie Beckových platí v české realitě zejména to, že milostný a partnerský vztah má pro individua velmi vysokou hodnotu.** To je pravda zejména u mladých žen, které z celé populace nejpozitivněji hodnotí úplnou nukleární rodinu a záporně hodnotí život „single“. Partnerství tak pravděpodobně představuje hlavní zdroj jejich osobní a sociální identity. Mladé ženy tak dále doplňují obrázek „feudálního modelu“ – jsou stále dychtivé žít v manželství, i když dnes se může jednat jen o manželství faktické a může být uzavřeno významně později, než bylo zvykem v předchozích generacích. **Časem se ale dostavuje částečné rozčarování – s postupujícím časem ženám život v manželství a nukleární rodině nevyhovuje tolik jako mužům.** Muži naopak jako mladí tolik netouží po partnerství a rodině, později se ale hůře než ženy vyrovnávají s rozchodem a s životem bez partnerky.

# 4. Práce a soukromý život v současné české společnosti

Marta Vohlídalová

Vztah mezi pracovním a soukromým, partnerským a zvláště pak rodinným životem je poměrně komplikovaný a mnohými autory [Beck 2004; Beck, Beck-Gernsheim 1995; Hakim 2000; Hochschild 1997, 2003; Bradley 1999 aj.] 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 muž i žena pracují (mnohdy na plný úvazek) a k tomu se starají o děti (nebo případně 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. aut.) 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 současné české společnosti a pokládáme si v něm 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 vedly podle některých autorů [Křížková et al. 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?**“ a „**Jak lidem výkon jejich zaměstnání ovlivňuje rodinný život?**“

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 současných partnerských svazků je podle Giddense [1992], Singlyho [1999], Baumana [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 ohroženy 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. Klademe 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 věnována problematice vztahu práce a partnerského života.

#### 4.1. Subjektivní vnímání vlivu práce a pracovní zátěže na soukromý a rodinný život

Problematice napětí mezi soukromým a rodinným<sup>16</sup> životem na jedné straně a prací a pracovní kariérou na straně druhé bylo v dotazníku použitým v našem výběrovém šetření 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 a jak podle nich výkon jejich zaměstnání ovlivňuje rodinný život.

##### 4.1.1. 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 tabulku 4.1). 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 nezanedbatelná část české populace (tj. 34,4 % všech respondentů<sup>17</sup>).

16 „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.

17 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, případně že práci i rodinu zvládají „tak napůl“.



**Tabulka 4.1. Odpověď na otázku: „Jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?“  
(údaje v procentech)**

	Muž	Žena	Celkem
Obojí zvládá bez problémů	65,1	66,0	65,6
Dobře zvládá práci na úkor rodiny	17,4	8,7	13,0
Dobře zvládá rodinu na úkor práce	2,0	4,3	3,2
Zvládá obojí tak napůl	13,5	18,3	15,9
Nezvládá práci ani rodinu	2,0	2,7	2,4
Celkem	100,0	100,0	100,0
N	2423	2466	4889

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

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.

Mezi těmi, kteří mají pocit, že **práci i rodinu zvládají bez větších komplikací**, je patrný zvýšený podíl<sup>18</sup> těch, kteří zastávají méně stresující zaměstnání s menší časovou náročností. Z hlediska profese je v této skupině zvýšený podíl nižších administrativních pracovníků a technických a pedagogických pracovníků a naopak snížený podíl mužů-vedoucích a řídicích pracovníků a dále pak žen-provozních pracovníků 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. Pociť, 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 přiznávají 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 pracovníků ve službách a obchodu (68,5 % všech provozních pracovníků ve službách a obchodu přitom tvoří právě ženy).

Pociť, že **práci i rodinu zvládají tak napůl**, mají spíše ženy než muži a k tomuto tvrzení se 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

<sup>18</sup> Následující údaje jsou založeny na  $\chi^2$  testech a znaménkových schématech vytvořených na základě adjustovaných reziduí.

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 pracovníků ve službách a obchodu.

Mezi respondenty, kteří mají pocit, že **nezvládají ani své pracovní, ani své rodinné povinnosti**, se nachází zvýšený podíl lidí se základním vzděláním a naopak snížený podíl vysokoškoláků a vysokoškoláček a absolventů a absolventek vyšších odborných škol. Patří sem spíše lidé, kteří zastávají nadprůměrně časově náročná zaměstnání a je zde patrný zvýšený podíl žen se třemi a více dětmi. Z profese je zde zastoupen zvýšený podíl provozních pracovníků a pracovníků ve službách a obchodu.

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. Nejspokojenějšími lidmi ve všech zmiňovaných položkách jsou ti, kteří zvládají bez problémů své pracovní i rodinné povinnosti (viz tabulku 4.2). 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 a jsou také ze všech skupin nejméně spokojeni se svým partnerským vztahem.

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 4.2. Průměrné hodnocení spokojenosti s různými oblastmi života v závislosti na výpovědi o zvládání pracovních a rodinných povinností (1 – velmi spokojen, 4 – velmi nespokojen)**

Hodnocení zvládání práce a rodiny:	Spokojenost s profesním životem	Spokojenost s životem mimo zaměstnání	Spokojenost s 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
Průměr	2,11	1,93	1,76

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

## 4.1.2. Jak působí práce a pracovní život na rodinný život lidí

Dalším důležitým ukazatelem vypovídajícím 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, Beck-Gernsheim 1995; Beck 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 odpovídáme 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 tabulku 4.3). 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>19</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.

**Tabulka 4.3. 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
Vaši práci lze velmi dobře přizpůsobit rodinnému životu, takže se dá říct, že kladně ovlivňuje rodinný život.	23,6	27,5	25,6
Vaše práce nemá žádný vliv na vztahy v rodině, vždy se snažíte oddělovat práci a rodinu.	64,0	62,7	63,4
Vaše práce velmi komplikuje život v rodině a způsobuje v tomto ohledu potíže Vám i Vaší rodině.	12,4	9,8	11,0
Celkem	100	100	100
N	2355	2417	4772

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

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.

<sup>19</sup> Jednalo se o otevřenou otázku položenou pouze respondentům, kteří uvedli, že jejich práce negativně působí na rodinný život.

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<sup>20</sup> respondent vykonává, tím spíše hodnotí vliv práce na svůj rodinný život negativně. 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 přiklánějí 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 et al. 2005: 74].

K tvrzení, že práce působí negativně na rodinný život, se přiklání překvapivě spíše muži, zatímco ženy se spíše než muži domnívají, že jejich práce je přizpůsobivá rodině a že rodinný život ovlivňuje pozitivně. 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 důležitosti, kterou jí přikládají. 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, a naopak roste podíl těch, které se domnívají, že na atmosféru a rodinné vztahy působí jejich práce pozitivně. 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.

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.

20 V celé práci jsou používány konstruované ukazatele časové a stresové náročnosti vykonávané práce. Postup jejich konstrukce je uveden v přílohách.

## 4.2. 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, hledáme odpověď na otázku, jestli práce v současných podmínkách představuje významnou příčinu partnerských rozchodů a rozvodů. Naším cílem je přitom identifikovat, kteří lidé tvoří v tomto smyslu „nejrizikovější“ skupinu. Druhá část analýzy je pak věnována tématu organizace pracovních kariér v páru. Zaměřujeme 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 partneri dělí o domácí práce.

### 4.2.1. 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>21</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>22</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).

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].

21 V roce 2003 byla úhrnná rozvodovost v ČR 0,48, v roce 2004 pak 0,49 [zdroj: ČSÚ].

22 Zdroj: Eurostat, ČSÚ.

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, 31 % 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 tabulku 4.4).

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 se domnívá, 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 4.4. Profesní život jako příčina partnerského rozchodu/rozvodu (údaje v procentech)**

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

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

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

Nejčastěji uváděli jako příčinu některého z partnerských rozchodů svůj nebo partnerův pracovní život lidé, kteří zastávají nadprůměrně stresově a časově náročné zaměstnání. 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. Z těchto zjištění pak nepřímo vyplývá i to, že u vedoucích a řídicích pracovníků a pracovník je výrazně zvýšený podíl těch, kteří zažili partnerský rozchod nebo rozvod, ať už v důsledku vlastní nebo partnerovy práce (46,3 % mužů-

manažerů, 40 % žen-manažerek). 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 pozicích 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.

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 pracovníků a žen ve vědeckých a odborných profesích. K relativně „rizikovějším“ skupinám patří také 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 (tj. žen-vysokoškolaček, lidí v časově a stresově náročných pracovních pozicích, vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníků, žen ve vědeckých a odborných profesích a podnikatelů/podnikatelek) lze pracovní život považovat za skutečně významnou příčinu 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.

#### 4.2.2. Organizace profesních životů v páru

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

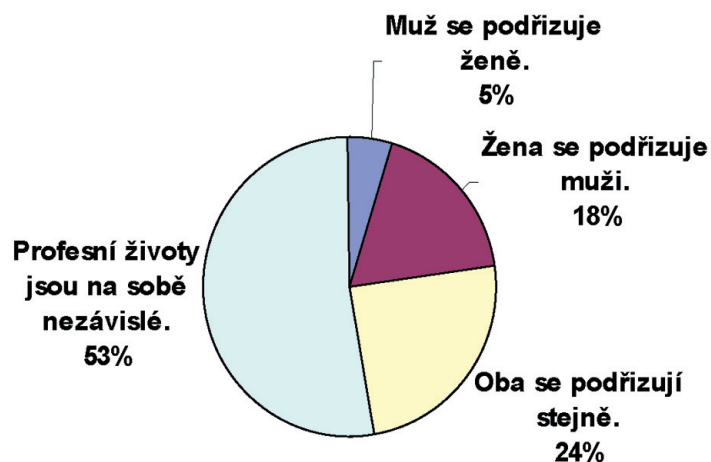
V české společnosti převládá takové uspořádání pracovních životů v páru, kdy jsou oba partneři ekonomicky aktivní. V téměř 90 % jsou ekonomicky aktivní respondent/ka i jeho/její partner/ka. V 6,5 % je ekonomicky aktivní pouze muž a jen ve 4,2 % je ekonomicky aktivní pouze žena. Vzhledem k tomu, že rozšíření 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 (53 %) domnívá, že jejich profesní život je nezávislý na profesním životě 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. **V 78,2 % jsou to přitom ženy, kdo své profesní aspirace přizpůsobuje partnerovi.** Muži, kteří přizpůsobují svou kariéru partnerce, tvoří

jen necelých 22 %.<sup>23</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. Ukázalo se, že partner/ka s nižším vzděláním se podřizuje partnerce/rovi s vyšším vzděláním a že pracovní kariéra lidí v časově a stresově náročných pracovních pozicích vyžaduje vyšší ústupky ze stran partnerů a zejména partnerek těchto lidí. Bezdětní respondenti považují častěji než lidé s dětmi profesní kariéru obou partnerů za vzájemně nezávislé. Ve skupině podnikatelů a podnikatelek je oproti zaměstnancům a zaměstnankyním patrný zvýšený podíl těch, co se domnívají, že profesní život jejich partnera nebo partnerky se přizpůsobuje jejich pracovnímu životu. Zdaleka největší roli v míře přizpůsobování se partnerovi/ce však hraje pohlaví – i při kontrolovaném vlivu ostatních proměnných jsou to především ženy, kdo svůj pracovní život přizpůsobuje muži.

Graf 4.1. Profesní životy v páru: kdo se přizpůsobuje komu?



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR. (N = 3464)

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

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 4.2 ilustruje rozdíly v odpovědích mužů a žen na otázku týkající se jejich ochoty k omezení svých profesních plánů konfrontovanou 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>

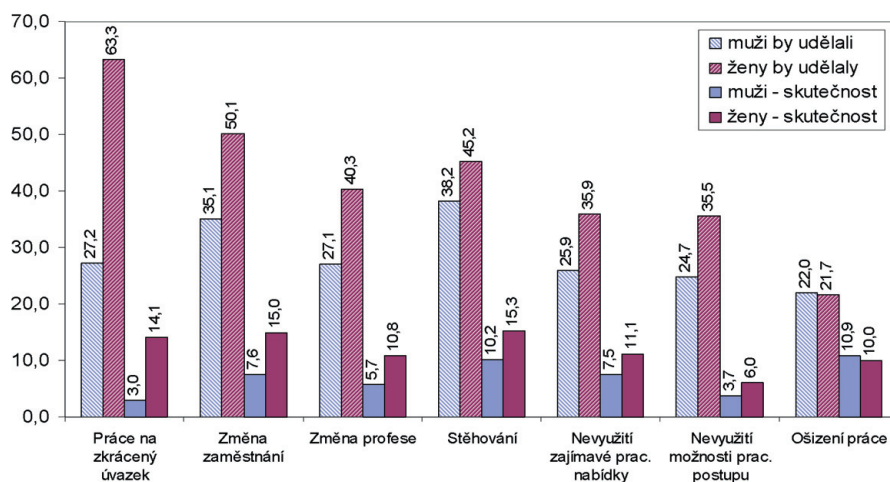
23 100 % tvoří respondenti, kteří uvedli, že jedna z pracovních kariér (partnerova nebo respondentova), se přizpůsobuje kariéře druhého partnera.

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



V životě se muži i ženy setkávají nejčastěji s tím, že jsou nuceni se kvůli kariéře partnera přestěhovat, pro ženy je druhou nejčastější obětí v kariéře změna zaměstnání. Muži oproti tomu kvůli profesním povinnostem svých partnerek nejčastěji šidí práci, mění zaměstnání a nevyužívají zajímavé pracovní nabídky. Alespoň jeden z ústupků ve svém profesním životě kvůli svým partnerům a partnerkám udělalo 23,6 % mužů, ovšem více než třetina všech dotázaných žen<sup>25</sup> (viz tabulku 4.5). Tato data tedy nepřímo potvrzují všeobecně přijímaný fakt, že muži jsou spíše než ženy loajální ke své 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 4.2. 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)**



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

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

**Tabulka 4.5. 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

Zdroj: *Proměny 2005*, SOÚ AV ČR.

#### **Dělbba 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 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.

Někteří 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 2006; Křížková 1999; Hochschild 1997]. 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 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 domácí 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 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 tabulku 4.6). Vykonávání domácích prací jinou osobou v naší společnosti není příliš rozšířené a týká se pouze přibližně 2 % dotázaných. Z jiného současného výzkumu<sup>26</sup> vyplynulo, že najímání placených služeb k výkonu domácích prací se týká jen zcela marginálního počtu domácností [Bierzová 2006: 24].

**Tabulka 4.6. Rozložení domácích prací mezi partnery (údaje v procentech)**

	%
Tradiční uspořádání (Všechny nebo většinu domácích prací vykonává žena.)	62,8
Obrácené uspořádání (Všechny nebo většinu domácích prací vykonává muž.)	4,9
Moderní partnerství (Partneři se dělí rovným dílem.)	32,3
Celkem	100
N	3681

Zdroj: *Proměny 2005*, SOÚ AV ČR.

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

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>27</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>28</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. Aдекватně k tomu je zde také snížený podíl žen s nadprůměrně

<sup>26</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>27</sup> Testováno  $\chi^2$  testy na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$ .

<sup>28</sup> Zatímco ve skupině bezdětných párů je takto organizováno pouze 48 % partnerství, ve skupině rodičů s jedním nebo dvěma dětmi to je už zhruba 64 % a ve skupině lidí s třemi a více dětmi je to už celých 70 % všech případů.

časově a stresově náročným zaměstnáním. Mezi nadprůměrně pracovní vytiženými muži a ženami se přitom ukázaly poměrně výrazné rozdíly v tom, jakým způsobem se podílejí na domácích pracích. Zatímco nadprůměrně pracovní vytižení muži jsou v přibližně 66 % vyvázáni z povinností spojených se zabezpečením chodu domácnosti, ve skupině nadprůměrně časově vytižených 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 % 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>29</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>30</sup> Tento způsob organizace života v páru je pak doménou spíše mladší generace ve věku 25-34 let.<sup>31</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-manageřů. Z hlediska ekonomické aktivity páru je zde zvýšený podíl párů, 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 rolami je patrný zvýšený podíl nadprůměrně pracovní (stresově a časově) vytižených žen, přičemž je zde také zvýšený podíl párů, v nichž je ekonomicky aktivní pouze žena. Oproti tomu je v této skupině snížený podíl párů, kde jsou ekonomicky aktivní oba partneři. Pokud jsou tedy ekonomicky aktivní oba partneři, dělí se o domácí práce buď rovnoměrně, nebo tyto povinnosti spočívají většinou na ženě. Ženy jsou tak z domácích povinností vyvázány většinou jen tehdy, jsou-li zároveň i jediným živitelem rodiny.

Způsob rozdělení domácích prací mezi partnery se také statisticky významným způsobem odráží v tom, jakým způsobem respondenti hodnotí zvládání svých pracovních a rodinných povinností. Rovnoměrné rozdělení domácích prací do jisté míry souvisí i s pocitem lepšího zvládání pracovních a rodinných povinností. Nerovnoměrné rozdělení domácích prací mezi partnery je naopak spojeno s pocitem většího či menšího napětí mezi pracovním a soukromým životem.

Způsob dělby domácích prací mezi partnery se také v neposlední řadě promítá i do spokojenosti mužů a žen s různými oblastmi života. 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

29 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.

30 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.

31 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.

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 v *tradičních partnerstvích* a lidí žijících v *partnerstvích s obrácenými rodinnými rolemi* statisticky významně neliší.<sup>32</sup>

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 vytižení 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 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 vytiženým ženám, z domácích prací oproti mužům-manažerům vyvázány nejsou.<sup>33</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 partnerství se totiž v daleko větší míře vyskytuje rovné rozdělení domácích povinností mezi mužem a ženou.<sup>34</sup> I v tomto případě se tedy potvrdilo, že i poměrně rovnoměrné rozdělení domácích prací mezi mužem a ženou se v neprospěch ženy mění poté, 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 domácích prací mezi partnery spojeno s pocitem lepšího zvládnutí pracovní a rodinné zátěže a také s vyšší spokojeností s profesním, soukromým a partnerským životem.

32 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 zvláště ve skupině mužů a žen.

33 Toto zjištění odpovídá závěrům kvalitativního šetření A. Křížkové a R. Dudové „Gender v managementu“ [Dudová, Křížková 2006, dosud nepublikováno].

34 Tento vztah platí i v případě, že je kontrolován vliv věku, tj. provedeme-li třídění zvláště pro jednotlivé věkové skupiny.

### 4.3. 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, v české společnosti tento fakt nezpůsobil, že by lidé nějak výrazně pociťovali napětí mezi svým pracovním a rodinným životem. Většina lidí má pocit, že dobře zvládá práci i rodinu, a domnívá se, že jejich práce nemá žádný vliv na život rodiny a mezilidské vztahy v ní. Přesto se zde však vydělila poměrně početná skupina lidí, která se liší od většinové české populace. Tuto skupinu tvoří lidé ve stresově a časově náročných pracovních pozicích. Na jedné straně sem patří skupina lidí pracujících na vrcholu zaměstnanecké hierarchie – tj. vedoucí a řídicí pracovníci a pracovníci, na straně druhé sem patří také zaměstnanci na méně privilegovaných pozicích provozních pracovníků ve službách a obchodu. Tito lidé pociťují ve srovnání s ostatními větší míru napětí mezi pracovním a soukromým životem a jejich práce jim také častěji než ostatním způsobuje problémy v osobním i rodinném životě.

U některých skupin se pak konflikty mezi sférou pracovní a soukromou stávají natolik závažné, že vedou až k rozpadu partnerského vztahu. Ačkoliv se nedá říct, že by šlo o obecně rozšířenou příčinu krachu manželství nebo partnerství v české populaci, u žen-vysokoškolaček, pracovníků v časově a stresově náročných pozicích, vedoucích a řídicích pracovníků a žen ve vědeckých a odborných profesích je situace odlišná než u zbytku populace. Příčinou partnerských rozchodů nebo rozvodů těchto lidí totiž bývá v daleko větší míře než u ostatních lidí právě práce a profesní život.

Naše data poukázala na skutečnost, že uspořádání kariér a profesních životů v párech obvykle znevýhodňuje profesní život ženy vůči kariéře muže. Ačkoliv příjem ženy tvoří nezanedbatelný příspěvek do rodinného rozpočtu, je to především ona, kdo omezuje a přizpůsobuje svůj profesní život muži, případně potřebám rodiny. V neprospěch profesních aspirací žen mluví i fakt, že česká společnost je stále dosti „tradiční“ i co se týká rozdělení (nebo spíše nerozdělení) domácích prací mezi partnery. I když se zde objevuje i poměrně významná část populace, která prosazuje spravedlivější rozdělení domácích prací mezi mužem a ženou, v ČR převažují „tradiční partnerství“, v nichž všechny nebo většinu domácích prací vykonává žena. Jisté náznaky posunu k rovnoměrnějšímu rozdělení domácích prací mezi partnery lze však spatřovat zejména u mladých lidí. Data sice poukazují na to, že situace se v neprospěch ženy mění po narození dětí, mladá generace je však se svými postoji k rovnoměrnějšímu rozdělení mužských a ženských rolí možná jistou nadějí na zlepšení.

**Příloha 4.1. 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.

**Tabulka P.4.1. Celkový index časové náročnosti práce – rozložení**

	%
Výrazně podprůměrná časová náročnost	4,0
Podprůměrná časová náročnost	20,6
Průměrná časová náročnost	45,4
Nadprůměrná časová náročnost	20,0
Výrazně nadprůměrná časová náročnost	10,0
N	5419
missing	91

### 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.

### Tabulka P.4.2. Celkový index stresové náročnosti práce – rozložení

	%
Výrazně podprůměrná stresová náročnost	10,1
Podprůměrná stresová náročnost	22,3
Průměrná stresová náročnost	41,6
Nadprůměrná stresová náročnost	17,2
Výrazně nadprůměrná stresová náročnost	8,8
<hr/>	
N	5423
missing	87



# 5. (Ne)Zakládání rodiny ve světle reprodukčních preferencí, bariér, plánů a chování

Hana Hašková

Zatímco se moje kolegyně v předchozích kapitolách věnovaly problematice pracovních podmínek a jejich dopadů na soukromý život, ideálním představám a faktické realizaci různých forem partnerského soužití, a v neposlední řadě také genderovým aspektům uspořádání pracovních, partnerských a rodinných vztahů v české společnosti, v této kapitole analyzuji vliv různých okolností na reprodukční preference a reprodukční chování českých mužů a žen. Zaměřuji se zejména na faktory, které mají vliv na uskutečnění přechodu ze stavu bezdětnosti do rodičovství, odkládání rodičovství do pozdějšího věku nebo setrvání ve stavu bezdětnosti.

Obdobně jako moje kolegyně v předchozích kapitolách vycházím především z dat výzkumu *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*<sup>35</sup> (dále jen *Proměny 2005*). Analýzu těchto dat pak doplňuji o data ze Sčítání lidu, domů a bytů v ČR z roku 2001 a 1991 a dále z dotazníkového šetření české dospělé populace *Naše společnost 2004/4*, které uskutečnilo kvótním výběrem 1040 respondentů Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR v roce 2004.

## 5.1. Směrem k nízké plodnosti

Ačkoliv se konečná bezdětnost žen na území dnešní ČR pohybovala u generace narozené na přelomu 19. a 20. století okolo 20 %, pro ženy narozené od 40. let 20. století do první poloviny 60. let platilo, že jejich konečná bezdětnost nepřesáhla 7 % (viz tabulku 5.1). Po celé období socialismu dosahovala konečná bezdětnost žen – podobně jako i v jiných státech bývalého východoevropského bloku – nezvykle nízkých měr (v porovnání s dalšími evropskými zeměmi). Tato situace souvisela kromě jiného s nízkým věkem prvorodiček a svobodných nevěst, a zároveň s vysokou provázaností prvního sňatku a prvního porodu v zemích bývalého východoevropského bloku.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Dotazníkové výběrové šetření realizované formou standardizovaných interview proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen). Výběr respondentů byl kvótní a předepsané kvóty týkající se vzdělání, pohlaví, věku, velikosti bydliště a NUTS2 byly splněny. Pro bližší informace o složení výběrového souboru viz přílohy.

<sup>36</sup> Zatímco se na konci 80. let pohyboval věk ženy při prvním porodu v zemích bývalého východoevropského bloku mezi 20 a 22 lety a celých 60 % prvních porodů připadalo na ženy ve věku 19 – 23 let, ve zbytku Evropy se pohyboval věk prvorodiček mezi 25–26 lety, ale mnoho žen se stalo matkami až po dosažení 30. roku života. Kromě toho, zatímco v zemích bývalého východoevropského bloku nedosahoval v polovině 80. let podíl svobodných bezdětných třicetiletých žen ani 10 %,

Tabulka 5.1. Podíl bezdětných žen na celkovém počtu žen podle věku v ČR v letech 1950–2001

Věk ženy	1950	1961	1970	1980	1991	2001
20	74,9	71,0	71,8	64,6	69,0	90,1
25	34,4	24,3	22,9	19,3	21,8	49,2
30	18,3	12,8	10,0	8,7	9,4	13,6
35	16,1	12,0	7,3	6,2	6,2	6,4
40	16,6	11,7	7,5	5,6	5,4	5,0
50	20,3	16,8	11,1	7,2	6,7	4,3
60	19,3	21,4	16,0	10,6	8,7	4,7
Úhrnem	29,4	27,1	25,6	19,5	20,5	19,7

Zdroj: SLDB 1950, 1961, 1970, 1980, 1991, 2001 in Juříčková [2005].

Ačkoliv se země východoevropského bloku vyznačovaly ještě na konci 80. let ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi relativně vysokou úhrnnou plodností (okolo 2 dětí na ženu<sup>37</sup>), v průběhu 90. let 20. století zde došlo spolu s proměnami dalších sociodemografických ukazatelů k velmi prudkému snížení úhrnné plodnosti. Ze zemí s nejvyššími hodnotami úhrnné plodnosti v Evropě se tak staly v průběhu několika málo let země s jedněmi z nejnižších úhrnných plodností na světě.

V polovině 90. let klesla úhrnná plodnost v ČR pod 1,3 děti na 1 ženu, čímž se ČR zařadila mezi země s extrémně nízkou plodností (tzv. lowest low fertility). Slabina ukazatele úhrnné plodnosti se ovšem projevuje především v obdobích takových sociodemografických změn, k nimž právě v současnosti ve střední a východní Evropě dochází. V důsledku odkládání rodičovství do pozdějšího věku a zvyšování věku prvorodiček zůstává totiž úhrnná plodnost v rámci zkoumaného regionu v současnosti na velmi nízké úrovni, aniž by nám dávala informaci o tom, kolik z odložených porodů stihnou mladí, rodičovství odkládající lidé ještě v budoucnu zrealizovat. Ze zkušeností vývoje plodnosti v souvislosti s odkládáním rodičovství do pozdějšího věku v ostatních evropských zemích lze však předpokládat, že ačkoliv plodnost v době, kdy začnou být realizovány odložené porody, mírně poroste (k tomu již ostatně v ČR dochází), celoživotně bezdětných (a rodin s jedináčky) v populaci přibude, jelikož, v důsledku biologických nebo sociálních bariér, anebo v důsledku individuálních změn reprodukčních preferencí v rámci životního cyklu, se ne všechny odložené děti nakonec narodí.

## 5.2. Vztahy reprodukčních preferencí, plánů a chování

Většina mladých českých bezdětných mužů i žen si sice přeje v budoucnu založit rodinu, a to zejména rodinu se dvěma dětmi (viz tabulku 5.2), aktuální odkládání rodičovství do pozdějšího věku však vede české demograf(k)y a sociální vědce/vědkyně k závěru, že se ČR připojí v podílu celoživotně bez-

v ostatních zemích Evropy se jejich podíl pohyboval mezi 10–18 %. Reprodukční a rodinné chování na „východě“ bylo tedy celkově více předvídatelné než ve zbytku Evropy, kde docházelo k procesům diferenciací rodinných a partnerských forem dříve než na „východě“ [Sobotka 2004].

37 V české společnosti se pohybovala úhrnná plodnost od 50. let do počátku 90. let mezi 2,8-1,8 dětmi na ženu.

dětných k hodnotám aktuálně typickým pro země vně bývalého východoevropského bloku. Na tom, zda-li se ČR připojí k zemím s relativně vysokou (více než 20 % celoživotně bezdětných žen v jedné generaci) nebo relativně nízkou (nad 10 % celoživotně bezdětných žen v jedné generaci) mírou konečné bezdětnosti, se sice odborníci/odbornice neshodnou, jejich prognózy však zpravidla převyšují desetiprocentní podíl bezdětných žen v generaci.<sup>38</sup>

Faktem totiž zůstává, že individuální preference počtu dětí sice jsou indikátorem konečného počtu narozených dětí, ale slabým. Preference ohledně konečného počtu dětí se totiž v průběhu života mění, a to jak u rodičů v závislosti na zkušenosti rodičovství, tak i u bezdětných, u nichž s přibývajícím věkem dochází zpravidla k redukci počtu preferovaných i plánovaných dětí spolu s tím, jak se s přibývajícím věkem zvětšují biologické bariéry rodičovství a zároveň se zmenšuje doba, kterou považují za vhodnou pro početí a výchovu dětí.<sup>39</sup> Spíše než konkrétní individuální plány s jasným časovým horizontem navíc reflektují preference počtu dětí více či méně promyšlená přání (ovlivněná také sociálními normami a společenskými očekáváními), jejichž naplnění mohou sami respondenti/respondentky považovat jak za pravděpodobné, tak i za velmi málo pravděpodobné z důvodu nejrůznějších bariér realizace těchto preferencí.

Bariéry naplnění vyjádřené preference počtu dětí mohou být přitom pocítovány jako spíše individuální (např. nemožnost nalézt vhodného životního partnera; neshoda partnerů na reprodukčních plánech, apod.), nebo mohou být pocítovány naopak v rovině tzv. společenských problémů (např. nepříznivá bytová politika, špatná socioekonomická situace mladých rodin, nestabilní pozice mladých lidí na trhu práce, apod.).

Výzkum Proměny 2005 v daném ohledu poukázal na statisticky signifikantní rozdíl mezi individuálně preferovaným a v současném společenském kontextu ideálním počtem dětí, resp. rozdíl mezi odpověďmi na otázku „Kolik dětí chcete v životě celkem mít?“ a „Jaký je podle Vás ideální počet dětí v rodině v současných podmínkách?“ **Zatímco by Češi a Češky chtěli v průměru 2,09 dětí (mladí bezdětní<sup>40</sup> 1,94 dětí), za ideální počet dětí v rodině v současných podmínkách považují pouze 1,88 dětí (mladí bezdětní 1,83 dětí).** Podíváme-li se však na preference a ideály podrobněji, zjistíme, že těmi, kdo se domnívají, že je ideální počet dětí v rodině v současných podmínkách nižší než jejich individuálně preferovaný počet dětí v rodině, jsou nejčastěji lidé, **kteří si přejí více než dvoudětnou rodinu** (15 % mužů a žen, ale pouze 9 % mladých bezdětných). Z nich si dokonce většina myslí, že ideální počet dětí v rodině je v současných podmínkách nižší než jejich preferovaný počet dětí v rodině. Stejný pocit má však pouze 15 % těch, kteří preferují rodinu dvoudětnou, a 3 % těch, kteří preferují rodinu s jedináčkem.<sup>41</sup>

38 Srovnej např. Kučera, Fialová [1996]; Rabušic [2004]; Sobotka [2004, 2006].

39 Na datech longitudinálního charakteru byl tento trend ukázán např. ve studii, kterou napsali Smallwood a Jefferies [2003]. Z jejich studie také vyplývá, že reprodukční plány starších respondentů (nad 30 let) se shodují s jejich následným reprodukčním chováním ve větší míře než reprodukční plány mladších respondentů.

40 Mladými jsou zde myšleni lidé ve věku 25 – 40 let, kdy lze předpokládat, že jejich reprodukce nemusí být ještě zcela uzavřena.

41 Výše uvedený rozdíl mezi v současných podmínkách ideálním a preferovaným počtem dětí je nutné interpretovat s velkou opatrností. V našich datech totiž nelze identifikovat všechny důležité faktory, které stojí v pozadí těchto konceptů. S jistotou lze pouze tvrdit, že je koncept ideálního počtu dětí v současných podmínkách ovlivněn moderním ideálem dvoudětné rodiny. Celých 81 % těch, kteří preferují dvoudětnou rodinu, si myslí, že ideální je mít v současných podmínkách dvě děti, zatímco ostatní se většinou přiklání k rodině s jedináčkem. Celých 65% těch, kteří preferují jedináčka, si myslí, že ideální je mít v současné době jedináčka, zatímco ostatní se většinou přiklání k modernímu ideálu dvoudětné rodiny. Jen 27% těch, kteří preferují tři děti, si myslí, že tři děti jsou v současných podmínkách ideální počet dětí

Preference rodin s jedináčkem mezi mladými bezdětnými Čechy a Češkami není zanedbatelná (zhruba pětina z nich). Zanedbatelný není ani relativně vysoký podíl mladých bezdětných mužů, kteří si nejsou ohledně svých reprodukčních preferencí vůbec jisti (zhruba pětina z nich). Nejistota mladých (doposud) bezdětných mužů ohledně jejich reprodukčních preferencí i plánů přitom není žádným českým specifickým a naznačuje, že reprodukční preference a plány mužů jsou závislé na existenci partnerství a reprodukčních preferencích a plánech jejich partnerek ve větší míře než reprodukční preference a plány žen.<sup>42</sup>

Tabulka 5.2. Odpověď na otázku „Kolik dětí chcete v životě celkem mít?“ mezi (doposud) bezdětnými lidmi ve věku 25 – 40 a 30 – 40 let (v %)

	0	1	2	3+	Neví	Netýká se	Celkem
25–40 let							
Muži	3	18	47	8	21	3	100
Ženy	3	22	49	11	10	5	100
30–40 let							
Muži	4	21	41	7	22	5	100
Ženy	6	25	37	6	15	11	100

Zdroj: Proměny 2005; N (muži 25 – 40) = 712; N (ženy 25 – 40) = 464; N (muži 30 – 40) = 293; N (ženy 30 – 40) = 142. Poznámka: Mezi těmi, kteří byli tazatelem/tazatelkou zařazení k odpovědi „netýká se“, byli svobodní(é), rozvedení(é), vdovy/vdovci a ženatí/vdané. Byli zde také ti/ty, které mají, i ti/ty, kteří nemají stálého partnera/partnerku. Zvyšující se podíl preferujících bezdětnost a jedináčka na úkor snižujícího se podílu preferujících dvoudětnou a vícedětnou rodinu se vzrůstajícím věkem mužů a zejména žen lze připsat jednak výše uvedeným důvodům (vědomí biologických i kulturně-sociálních bariér) a také efektu selekce těch, kteří rodičovství odmítají nebo o ně jednoduše neusilují.

Celkově lepším indikátorem individuálního reprodukčního chování, než je preference počtu dětí, se jeví otázky na krátkodobé reprodukční plány (např. v horizontu 3 nebo 5 let) v kombinaci s otázkami na míru jistoty (ohledně naplnění) těchto krátkodobých reprodukčních plánů. I tato metoda však výzkumníky a výzkumnice pochopitelně pouze přibližuje k reálnému reprodukčnímu chování. A kromě toho je její úspěšnost (ve smyslu shody plánů a chování) závislá na sociodemografických charakteristikách respondenta/respondentky. Vzdělanější lidé například odhadují své reprodukční chování v krátkodobém horizontu lépe než lidé s nižším vzděláním [Toulemon, Testa 2005].

v rodině, zatímco většina ostatních se přiklání k modernímu ideálu dvoudětné rodiny. Obdobně jen 17 % těch, kteří preferují více než tři děti, si myslí, že více než tři děti jsou v současných podmínkách ideální počet v rodině, zatímco většina ostatních se přiklání k ideálu dvoudětné rodiny. Taktéž jen 22 % těch, kteří preferují bezdětnost, si myslí, že bezdětnost je v současné době ideální, zatímco většina ostatních se přiklání k modernímu ideálu dvoudětné rodiny nebo případně k rodině s jedináčkem.

42 K obdobnému závěru dochází také studie, kterou napsala Berrington [2004].

Ačkoliv ani odpověďmi na otázky na reprodukční preference, ani odpověďmi na otázky na krátkodobé reprodukční plány spolu s odpověďmi na otázky na odhadovanou jistotu naplnění těchto plánů nelze s jistotou predikovat budoucí reprodukční chování (působí zde efekt změn, náhody, apod.), lze tyto odpovědi použít v agregované podobě alespoň k přiblížení se budoucímu reprodukčnímu chování, ve společnosti dominantním normám reprodukce, společenským „náladám“, orientacím apod.

Jakým způsobem lze tedy shrnout výše uvedená zjištění z výzkumu Proměny 2005 o reprodukčních preferencích a ideálech? Tato zjištění nám dávají informaci o v zásadě prorodinné orientaci, a to nejen starších (41 – 54 let), ale i mladších (25 – 40 let) českých žen i mužů. **Ačkoliv se většina žen i mužů (25 – 54 let) během svého života rodičem stát chce, a to zejména rodičem dvou dětí, reprodukční preference zpravidla pozdější reprodukční realitu mírně nadhodnocují** [viz např. Toulemon, Testa 2005; Smallwood, Jefferies 2003; Berrington 2004].<sup>43</sup> Důležité je také zjištění o větším preferovaném počtu dětí ve srovnání s ideálním počtem dětí v současné společnosti, a dále i poznatek o relativně vysokém podílu mladých bezdětných mužů, kteří na otázku po preferovaném počtu dětí nedokáží odpovědět. Zda-li se za touto neschopností nebo neochotou odpovědět skrývá nejistota ohledně toho, jestli se otcem vůbec stát, představa, že otázky reprodukce jsou primárně záležitostí žen, nebo jiná vysvětlení, však můžeme prozatím jen spekulovat. Zároveň se zde otevírá pole pro další možný výzkum.

### 5.3. (Ne)Reprodukce ve světle strukturně-hodnotových vlivů<sup>44</sup>

Rozdíly ve výši odborníky a odbornicemi odhadované konečné bezdětnosti (a podílu rodin s jedničkou) u současných mladých lidí v ČR souvisí (mimo jiné) i s tím, jaký vliv na reprodukční preference, plány a chování připisují tito odborníci a odbornice různým strukturálním a institucionálním faktorům na straně jedné a změnám v hodnotových orientacích mladých lidí na straně druhé. Výklad o strukturálních a institucionálních faktorech zdůrazňuje zejména špatnou bytovou situaci, špatnou finanční situaci mladých rodin, rušení někdejších propopulačních opatření, růst nezaměstnanosti, pokles socioekonomických jistot, růst životních nákladů, apod. Výklad o kulturních faktorech a změnách v hodnotových orientacích zdůrazňuje zejména prohlubování důrazu na individualismus a rozšiřování volnočasových, studijních i pracovních příležitostí. V ČR je v daném ohledu známá zejména odborná diskuse mezi Ladislavem Rabušicem, Jitkou Rychtařikovou a dalšími odborníky a odbornicemi na otázky reprodukce.

Ačkoliv se diskuse na téma poklesu plodnosti, odkládání rodičovství do pozdějšího věku a nárůstu bezdětnosti v zemích bývalého východoevropského bloku soustředila do značné míry právě na tyto dva výklady – jeden o strukturálních a institucionálních faktorech (také negativních aspektech socioekonomické a politické transformace – externích bariérách rodičovství) a druhý o kulturních/hodnotových faktorech (také pozitivních aspektech socioekonomické a politické transformace posilujících ale též internalizaci preference možností, rodičovství konkurujících), je pravděpodobné, že se oba výklady vzájemně nevyklučují, ale spíše doplňují.

43 Případně dochází ke vzájemnému vyrušení neplánovaně narozených dětí s dětmi sice plánovanými, ale nikdy nenarozenými. Lze však předpokládat, že podíl neplánovaných narozených dětí se snižuje díky větší spotřebě kvalitních antikoncepčních prostředků.

44 K tomuto tématu podrobně viz např. [Hašková 2006; Kuchařová, Tuček 1999; Rabušic 2001; Rychtařiková 2001; Sobotka 2004].

**Strukturální faktory způsobené nebo podpořené socio-ekonomickou a politickou transformací se totiž mohou kombinovat s dlouhodobými hodnotovými změnami**, a existuje pravděpodobně mnoho takových kombinací strukturálních a kulturních faktorů, které od sebe vzájemně odlišují soudobé sociodemografické změny mezi jednotlivými zeměmi tohoto regionu [Sobotka 2004]. Sobotka [2004] přitom ale také poukázal na to, že jestliže předpokládáme (v daném kontextu) silný vliv strukturálních a institucionálních faktorů, pak lze očekávat návrat k původním hodnotám plodnosti poté, co se ekonomicko-politicko-sociální situace konsoliduje, zatímco jestliže předpokládáme silný vliv hodnotových faktorů, pak lze očekávat, že k návratu k původním hladinám plodnosti nedojde. Lesthaeghe a Surkyn [2002] ale soudí, že míra vlivu strukturálních a kulturních faktorů se může v čase proměňovat. Takže, zatímco v prvních letech socio-ekonomické a politické transformace mohl významně dominovat vliv strukturálních a institucionálních faktorů na změny plodnosti v té které zemi bývalého východoevropského bloku, spolu s tím, jak se socio-ekonomická a politická situace v zemi stabilizovala, mohly nabývat na významu naopak faktory kulturní (hodnotové změny). Obdobně Philipov [2003] tvrdí, že současné změny plodnosti v zemích bývalého východoevropského bloku mohou být výsledkem náhlé diskontinuity v životech lidí po rozpadu východoevropského bloku, která zároveň urychlila a zintenzívnila působení dlouhodobých hodnotových změn na sociodemografické chování lidí v tomto regionu.

Kromě aktuální otázky po tom, jak vysoká bude konečná bezdětnost i plodnost babyboomové generace českých žen, u níž došlo k masovému odkládání rodičovství do pozdějšího věku, ale zároveň tyto ženy ještě stále nedosáhly věku, v němž se již předpokládá ukončení reprodukce, vyvstává také otázka po platnosti a významu hypotézy o pasti nízké plodnosti. Ta totiž předpokládá, že jestliže ve společnosti klesne plodnost a určitou dobu setrvá pod jistou úrovní (cca 1,5 dětí na ženu), začnou ve společnosti působit takové mechanismy, které povedou k dalšímu snižování plodnosti, pokud nebude vyvinut tlak, který by účinně působil proti těmto mechanismům [viz Lutz, Skirbekk, Testa 2005]. Tato hypotéza je vystavěna na třech argumentech: a) demografickém, který poukazuje na fakt, že menší počet potenciálních matek znamená do budoucna méně porodů; b) sociologickém, který staví na předpokladu, že nízká plodnost vede k vytváření jakési „kultury nízké plodnosti“ (kultury malých rodin/kultury jedináčkovství/kultury bezdětnosti), a c) ekonomickém argumentu navazujícím na práce Easterlina [1976; 1980], předpokládajícím rozpor mezi rostoucími ekonomickými aspiracemi mladých kohort a poklesem jejich očekávaného příjmu v důsledku stárnutí populace, způsobeného zejména nízkou plodností [Lutz, Skirbekk, Testa 2005].

Na možnost vytváření „kultury nízké plodnosti“ v zemích, v nichž již není celoživotní bezdětnost (nebo jedináčkovství) výrazně marginálním modelem soukromého života, poukázali již Goldstein, Lutz a Testa [2003]. Jde o to, že generace, jež vyrůstají a dospívají v rámci zemí s vysokým podílem celoživotně bezdětných (případně rodin s jedináčky), budou pravděpodobně preferovat a volit tyto modely soukromého života častěji než generace předchozí.

Takový vývoj nachází oporu zejména v realitě reprodukčního chování, plánů a preferencí v bývalém západním Německu. V něm dosahuje konečná bezdětnost žen nejvyšších hodnot v Evropě,<sup>45</sup> je zde mezi mladými bezdětnými lidmi nejvyšší podíl těch, kteří děti v budoucnu vůbec nechťejí, a zároveň je zde i velmi vysoký podíl těch, kteří si ohledně toho, zda-li se rodičem stát či ne, nejsou jisti.

45 V generaci žen, které se narodily v druhé polovině 60. let, zůstala bezdětná zhruba čtvrtina z nich. Mezi vysokoškolačkami této generace je pak podíl celoživotně bezdětných ještě o mnoho vyšší [Bertram 2004].

Na straně jedné je aktuálně vysoký podíl konečné bezdětnosti žen v bývalém západním Německu vysvětlován zejména důvody institucionálními a strukturálními, např. vysokými náklady na mateřství v podobě velmi špatných podmínek pro sladování pracovního a rodinného života, k nimž přispívá genderově konzervativní rodinná politika [Kreyenfeld 2004; Bertram 2004]. Na straně druhé zde však existuje také evidence hodnotových proměn – výrazného nárůstu preference celoživotní bezdětnosti před rodičovstvím (u mladých generací). Tento nárůst preference celoživotní bezdětnosti je pravděpodobně (mimo jiné) i reakcí na realitu společnosti, v níž se stala celoživotní bezdětnost součástí životního stylu výrazné části (starších generací) populace.

Lze tedy shrnout, že jakkoliv je rozlišení hodnotových a strukturálních změn důležité (z hlediska vědeckého i politického), a jakkoliv důraz na hodnotové nebo naopak strukturální změny ovlivňuje i jednotlivé odborné prognózy konečné bezdětnosti a plodnosti současných mladých českých žen, je možné se domnívat, že se hodnotové i strukturální faktory ve svém působení na reprodukční preference, plány i chování nejen doplňují, ale navíc se i vzájemně dynamicky ovlivňují.

### 5.4. Konkrétní okolnosti ovlivňující vstup do rodičovství

#### 5.4.1. Rodinný stav, kohabitanace, (ne)existence partnerství, (ne)úplnost rodiny a příbuzenská koheze

Ačkoliv je dnes v ČR již čtvrtina cenzových rodinných domácností s nezaopatřenými dětmi tvořena neúplnými rodinami s dětmi (viz Sčítání lidu, domů a bytů v ČR 2001), dochází k realizaci rodičovství zpravidla v rámci heterosexuálních partnerství, a to stále ještě zejména (nikoliv však výlučně) partnerství dříve či později sezdáných. Rodinný stav, typ partnerského soužití a (ne)existence partnerství hrají ve výzkumech reprodukčního chování důležitou roli a s transformací intimních vztahů tak, jak ji popisuje např. Giddens [1992] nebo jiným způsobem např. Singly [1999], tedy s upozadněním prokreativní role intimních vztahů a s rostoucím důrazem na sdílenou intimitu, sexuální přitažlivost a emotivní komunikaci v partnerství (což jsou zároveň velmi křehké základy partnerství), bude mít zejména podoba partnerství a partnerského soužití v otázkách reprodukce do budoucna pravděpodobně stále větší vliv. Vysoká míra rozvodovosti, střídání partnerů/partnerek i tzv. „nové“ formy soužití (např. nesezdané soužití, partneři žijící v oddělených domácnostech, apod.), se zdají totiž podporovat spíše bezdětný životní styl než dlouhodobé závazky pro partnerství, plynoucí z rodičovství.

Podle dat ze Sčítání lidu, domů a bytů v ČR 2001 platí, že největší podíl bezdětných žen jedné věkové kohorty nalezneme mezi svobodnými nekohabituujícími ženami, o něco menší podíl mezi svobodnými s partnerem kohabituujícími ženami, dále mezi rozvedenými/ovdovělými nekohabituujícími ženami a nakonec mezi rozvedenými/ovdovělými kohabituujícími ženami, zatímco mezi vdanými je jich naopak nejméně. Podobně jsme ve výzkumu Proměny 2005 (populace ve věku 25 – 54 let) našli následující rozložení rodičů a bezdětných podle rodinného stavu a ne/existence partnerství (viz tabulku 5.3).

**Tabulka 5.3. Souvislost mezi rodinným stavem, ne/existencí partnerství a bez/dětností u mužů a žen ve věku 25 – 54 let (v %)**

		Muži			Ženy		
		otcové	bez- dětní	celkem	matky	bez- dětné	celkem
Svobodní(é)	bez partnera	2	98	100	21	79	100
	s partnerem	32	68	100	21	79	100
Rozvedení(é) /ovdovělí(é)	bez partnera	82	18	100	89	11	100
	s partnerem	81	19	100	88	12	100
Manželé		92	8	100	94	6	100

Zdroj: Proměny 2005; N = 5430.

Kromě toho, že jsou manželé častěji než ostatní muži a ženy rodiči, také platí, že ve svém životě preferují více dětí. Naopak lidé, kteří nemají stabilního partnera, si jsou nejčastěji ze všech ohledně svých reprodukčních plánů nejisti a nejméně ze všech preferují rodinu s dětmi (viz tabulku 5.4).

**Tabulka 5.4. Souvislost partnerství/manželství a preference počtu dětí (v %)**

	0	1	2	3+	Neví	Netýká se	Celkem
Neženateľ/nevdané bez partnera	4	17	46	11	14	8	100
Neženateľ/nevdané s partnerem	3	18	49	21	9	8	100
Ženateľ/vdané	1	11	64	18	3	3	100

Zdroj: Proměny 2005; N = 5459. Mezi neženateľmi/nevdanými jsou zařazeni jak svobodní(é), tak i rozvedení(é) a vdovy/vdovci.

Obdobně potvrdil výzkum Proměny 2005, že lidé, kteří preferují „netradiční“ typy soužití a uspořádání soukromého života, preferují statisticky významně častěji než ostatní jednak život bez dětí, a jednak méně dětí (pokud rodičovství ve svém životě plánují). Viz tabulku 5.5.



Tabulka 5.5. Souvislost mezi preferencí typu soužití a preferencí počtu dětí (v %)

	0	1	2	3+	Neví	Netýká se	Celkem
Manželství	1	11	63	18	3	4	100
Nesezdané soužití	4	21	47	10	7	11	100
Jiný typ soužití	6	18	39	9	13	15	100

Zdroj: Proměny 2005; (N = 5296).

Poznámka: Otázka zněla „Jaké uspořádání soukromého života a bydlení byste pro sebe v současnosti v ideálním případě zvolil/a?“

Situace pozitivního vztahu mezi preferencí většího počtu dětí a preferencí stabilnějších forem soužití spolu se situací pozitivního vztahu mezi preferencí většího počtu dětí a vysoké důležitosti příbuzenské koheze pro respondenta/respondentku (viz tabulku 5.6) poukazuje na existenci vlivu hodnotových orientací na reprodukční preference mužů i žen. Jestliže by tedy docházelo k posunu v hodnotových orientacích směrem k preferenci „netradičních“ a méně stabilních forem partnerského soužití/partnerství a také směrem k menšímu důrazu na zachování příbuzenské koheze, docházelo by pravděpodobně i ke snižování preferovaného počtu dětí a zvyšování míry dobrovolné bezdětnosti.

Tabulka 5.6. Souvislost mezi důležitostmi příbuzenské koheze pro respondenta/respondentku a jeho/jejích preferencí počtu dětí (v %)

	0	1	2	3+	Netýká se	Neví	Celkem
Jedině na příbuzné je spolehnutí.	1	12	60	16	6	5	100
Příbuzné si nevybíráme, ale je dobré s nimi vycházet – vždyť jsou to příbuzní.	2	13	60	15	5	5	100
S některými příbuznými jsem rád/a a často, jiným se vyhýbám.	2	15	55	16	5	7	100
Příbuzný je jako každý jiný.	4	19	45	14	7	11	100

Zdroj: Proměny 2005; (N = 5503).

Ke snižování preferovaného počtu dětí a zvyšování míry dobrovolné bezdětnosti přispívá již v současnosti pravděpodobně i narůstající podíl neúplných rodin implikující rozšíření zkušenosti s prožitím dětství v jiné rodinné formě než v rodině úplné. Prožití dětství v jiné rodinné formě než v rodině úplné totiž implikuje častější preferenci menšího počtu dětí. Zatímco mezi lidmi, kteří prožili většinu svého dětství v rodině úplné, preferuje rodinu s jedináčkem 15 % z nich a rodinu dvoudětnou 66 % z nich, mezi lidmi, kteří prožili většinu svého dětství v jiném rodinném uspořádání, preferuje rodinu s jedináčkem celá pětina a rodinu dvoudětnou méně než 60 % z nich.

Ke snižování preferovaného počtu dětí a zvyšování míry dobrovolné bezdětnosti přispívá pravděpodobně i **koncentrace mladých lidí ve větších městech**, k nimž se pojí životní styly a formy soužití, z nichž některé jsou spíše těžce slučitelné s rodičovstvím nebo rodičovství konkurují. Data ze Sčítání lidu, domů a bytů v ČR z roku 2001 za různé věkové kohorty žen totiž ukazují, že lidé ve větších městech mají (i při odečtení vlivu vzdělání a rodinného stavu) menší počet dětí, a data z výzkumu Proměny 2005 doplňují, že **lidé z větších měst preferují menší počet dětí než lidé žijící v menších městech a na venkově**.

Na rozdíl od současnosti byl před rokem 1989 pro českou společnost typický velmi nízký věk nevěst i ženichů, velmi nízký věk prvorodiček, a silná provázanost mezi uzavřením sňatku a porodem prvního dítěte, jelikož podíl dětí narozených mimo manželství nepřesáhl v české společnosti v období socialismu ani 10 %, zatímco podíl těhotných nevěst se v průběhu socialismu zvyšoval. Také proto během svého života uzavřela manželství a stala se rodiči většina českých mužů i žen.<sup>46</sup>

Co se týče podílu dětí narozených mimo manželství, došlo po roce 1989 k jeho rapidnímu nárůstu, a to sice až na třetinu ze všech narozených dětí. Zatímco se v roce 1990 narodilo přibližně 90 % dětí vdaným ženám, na svobodné ženy připadalo 7 % narozených dětí a na ženy rozvedené 2,4 % narozených dětí, v roce 2003 se vdaným ženám narodilo 72 % dětí, svobodným 22 % dětí a na rozvedené připadalo 6 % narozených dětí. Rozvedené rodičky se přitom koncentrují zejména ve vyšších věkových kategoriích rodiček, zatímco svobodné rodičky zejména v nižších věkových i vzdělanostních kategoriích [podle dat ÚZISu 2005 a podle Kasalové – Daňkové 2005]. Takto dochází k menšímu provázání prvních sňatků a prvních porodů, a tento trend se nejvíce projevuje u žen, které se stávají matkami v relativně nízkém věku (do 24 let – včetně), mezi nimiž jsou dvě třetiny žen bez maturity (podle dat ÚZISu 2005). Ve věkové kategorii 15-19 let vzrostl podíl dětí narozených nevdaným ženám z necelých 20 % v roce 1990 na více než 80 % v roce 2003. U této věkové skupiny žen došlo k největšímu rozvolnění tradičního vztahu mezi sňatkem a rozením dětí. Výrazný posun byl zřejmý také ve věkové skupině 20-24 let, kde se podíl narozených ženám žijícím mimo manželství zvýšil z původních 6 % na více než 40 % [Kasalová – Daňková 2005].

Ačkoliv docházelo v průběhu 90. let k menšímu provázání sňatků a porodů z důvodu rostoucího podílu dětí narozených mimo manželství, docházelo k oddělení sňatků a porodů také z důvodu rostoucího podílu vdaných i rozvedených bezdětných žen na celkovém počtu vdaných a rozvedených žen. Současně s nárůstem podílu dětí narozených mimo manželství se tedy rozšiřuje i opačný trend chování – mladé ženy sice uzavírají sňatek, ale narození dítěte odkládají (viz tabulku 5.7).

46 Konkrétně byl průměrný věk svobodných nevěst v české společnosti mezi 60. lety a počátkem 90. let 21 let a průměrný věk svobodných ženichů 23 let. V současné době se průměrný věk svobodných nevěst v ČR posunul na 26 let a průměrný věk svobodných ženichů na 27 let; stále více lidí ale také žije místo uzavření sňatku ve faktickém manželství. Průměrný věk prvorodiček v české společnosti nepřesáhl mezi padesátými lety a rokem 1997 24 let. V současné době se tento průměrný věk zvýšil na 26 let, ale do budoucna lze očekávat ještě další zvýšení, jelikož mnohé bezdětné ženy mohou ještě porodit své první dítě v blízké budoucnosti.

Tabulka 5.7. Podíl bezdětných žen ve věku 22 – 34 let podle věku a rodinného stavu v roce 1991 a 2001

Věk	Svobodné		Vdané		Rozvedené		Všechna faktická manželství	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
22	91,9	91,8	22,0	32,7	21,5	30,6	43,8	59,4
24	87,3	87,6	14,2	26,6	17,1	24,7	31,4	53,3
26	83,0	80,8	8,9	17,2	12,6	17,7	23,6	40,7
28	78,4	72,5	5,6	10,3	9,1	12,1	16,2	25,7
30	75,8	66,7	4,1	5,9	8,5	8,4	12,6	17,2
32	73,6	62,7	3,4	3,8	7,1	6,5	10,6	12,2
34	71,7	59,4	2,7	2,7	6,1	4,8	8,9	9,7

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytů v ČR z roku 1991 a 2001 in Šalamounová, Nývlt [2004].

Poznámka: Světle je zvýrazněn pokles podílu a tmavě zase nárůst podílu bezdětných žen ve sledované kategorii mezi lety 1991 a 2001, a to alespoň o 1,8 %. V tabulce nejsou zahrnuty vzhledem k jejich nízkému zastoupení ženy ovdovělé. Údaje o faktických manželstvích bývají zkreslené tím, že ne všichni dotazovaní nesezdané soužití deklarují. Ve faktických manželstvích mohou žít jak ženy svobodné, rozvedené, ovdovělé, tak i ženy vdané – žijící však s jiným partnerem než manželem.

Zatímco trend narození dítěte za svobodna se týká zejména žen s nejnižšími stupni vzdělání, druhý trend odkládání rodičovství i po uzavření sňatku se naopak nejvíce týká vysokoškolaček. Zatímco tak například v roce 2001 zůstávala ve věku 25 – 29 let v pátém roce manželského soužití bezdětná každá pátá vysokoškolačka, u žen bez maturity bylo matkou již 92 % z nich. Šalamounová a Nývlt [2004] ukazují, že podobně vypadala struktura bezdětnosti žen podle rodinného stavu a partnerského soužití i podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů z roku 1991, ale celková diferenciacce podle vzdělání byla nižší.

Z výše uvedeného plyne, že má rodinný stav, ne/existence partnerství, typ partnerského soužití i jeho lokalizace a preference mezigeneračně velmi silný vliv na reprodukční preference i reprodukční chování. Kromě toho, že jsou manželé častěji než ostatní muži a ženy rodiči, také platí, že ve svém životě preferují obecně více dětí než ostatní muži a ženy. Naopak lidé, kteří nemají stabilního partnera, si jsou nejčastěji ze všech ohledně svých reprodukčních plánů nejisti a nejméně ze všech preferují rodinu s dětmi. V současné době se stále častěji hovoří o hodnotové transformaci intimních vztahů, která se zdá podporovat spíše bezdětný životní styl (nebo rodiny s malým počtem dětí – s jedináčky) než dlouhodobé závazky spojené s rodičovstvím (a to zejména vícedětným rodičovstvím). Je zřejmé, že „nositel“ „netradičních“ životních stylů se může člověk stát v důsledku vlastních preferencí, v důsledku okolností, které nemusí on/a sám/sama vnímat jako příznivé, nebo v důsledku kombinace obou dříve zmíněných. Jestliže by však docházelo k posunu hodnotových orientací směrem k preferenci „netradičních“ a méně stabilních forem partnerského soužití a směrem k menšímu důrazu na příbuzenskou kohezi, pak by zřejmě tento posun spolu s větší koncentrací mladých lidí ve velkých městech a s narůstajícím podílem dospělých, kteří dospívali v neúplných rodinách, do bu-

doucna přispíval ke snižování preferovaného počtu dětí a možná i zvyšování podílu těch, kteří preferují celoživotní bezdětnost.

#### 5.4.2. Věkové složení partnerství

Co se vlivu partnerství na bezdětnost/rodičovství týče, není důležitá pouze ne/přítomnost partnera, rodinný stav a typ partnerského soužití (případně také jeho preference a lokalizace), ale také věkové složení páru. V české společnosti vliv věkové kompozice partnerů, žijících (konkrétně) v manželství, na bezdětnost páru sledoval již na konci 60. let Jureček [1968a, b], který zjistil, že manželství s větším věkovým rozdílem muže a ženy zůstávají bez dětí častěji než věkově vyrovnanější manželství. Tento závěr je vcelku logický, uvědomíme-li si, že s věkem možnosti početí u mužů i žen klesají, a navíc jsou ve vyšším věku bezdětní lidé zpravidla méně ochotní k (dalším) investicím do rodičovství.

#### 5.4.3. Ne/shoda partnerů na reprodukčních plánech

Kromě rodinného stavu, ne/existence partnerství, věkového složení páru a typu partnerského soužití (případně také jeho preference a lokalizace) má jednoznačný vliv na reprodukci mužů a žen také **míra shody partnerů na reprodukčních plánech**. Mnohé studie reprodukčních preferencí, plánů a chování zkoumají nicméně pouze ženy. Zahrnutí mužů do těchto studií je však velmi důležité, jelikož i oni mají své reprodukční preference a plány, a zahraniční studie potvrdily, že vliv reprodukčních preferencí a plánů mužů má signifikantní vliv na plodnost jejich partnerek [viz např. Thompson, McDonald, Bumpass 1990].

I když z dat českého souboru Proměny 2005 vyplývá, že se čeští partneři ohledně časování rodičovství i počtu dětí v rodině ve většině případů (více než 70 %) shodnou, a zároveň z něho také vyplývá, že se **ženy necítí být na rozdíl od mužů ve svých reprodukčních plánech tolik vázány vůlí partnera** (viz tabulku 5.8), vliv shody ohledně reprodukčních plánů na reprodukci v páru se ukázal být s výsledky zahraničního výzkumu v souladu. Tedy, ačkoliv ženy častěji než muži považují vliv svého partnera na vlastní reprodukční chování za málo významný (viz tabulku 5.8) a zároveň celá polovina českých žen ve věku 25 – 54 let odpověděla, že dítě by chtěla, i pokud by je měla vychovávat sama bez partnera (rozhodně by v takovém případě dítě nechtěla pouze necelá pětina žen), **shoda v páru ohledně časování rodičovství a preferovaného počtu dětí má statisticky významný vliv na to, zda-li se partneři rodiči již stali, a také na to, kolik mají dětí** (viz tabulky 5.9 a 5.10).

Tabulka 5.8. Důležitost názoru partnera/partnerky (25 – 54 let) na reprodukci (v %)

	Muž	Žena
1) důležitost názoru partnera/partnerky při rozhodování o počtu dětí		
zásadní vliv + docela velký vliv	90	82
docela malý vliv + žádný vliv	10	18
Celkem	100	100
2) důležitost názoru partnera/partnerky při rozhodování o časování rodičovství		
zásadní vliv + docela velký vliv	81	65
docela malý vliv + žádný vliv	19	35
Celkem	100	100

Zdroj: Proměny 2005; N(1) = 3938; N(2) = 3850.

Poznámka: Do analýzy vstoupili pouze respondenti/respondentky, kteří deklarovali aktuální existenci partnerství.

Shodně jako v zahraničních výzkumech se přitom i v našem výzkumu potvrdilo, že nezáleží tolik na tom, zda-li chce v páru méně nebo více dětí právě muž nebo žena, případně na tom, zda-li se chce stát rodičem dříve nebo později muž či žena. Důležitá je zejména míra shody na reprodukčních plánech, jelikož partneři, kteří se v daném ohledu neshodnou, mají většinou méně dětí a jsou častěji bez dětí než ti, kteří se shodnou.

Tabulka 5.9. Vliv shody partnerů (25 – 54 let) v reprodukčních plánech na jejich zahájení rodičovství (v %)

	Má děti	Nemá děti
Shoda v počtu i v časování	77	63
Buď shoda v počtu nebo v časování	17	22
Neshoda v počtu i v časování	6	15
Celkem	100	100

Zdroj: Proměny 2005; (N = 3410).

Poznámka: Do analýzy vstoupili pouze respondenti/respondentky, kteří deklarovali aktuální existenci partnerství.

Další tabulka ukazuje, že pokud se partneři ve svých reprodukčních plánech shodnou, jsou jejich plány statisticky významně častěji naplněny než u těch, kteří se na nich neshodnou.<sup>47</sup>

47 K tabulkám 5.9 a 5.10 lze namítnout, že událost narození dítěte a naplnění preferovaného počtu dětí může ovlivnit míru zpětně deklarované shody partnerů na reprodukčních plánech směrem k deklaraci větší partnerské shody. Lépe by tak bylo testovat obdobné otázky v rámci longitudinálního výzkumu, v němž by byly zahrnuty vždy obě strany páru (muž i žena).

**Tabulka 5.10. Podíl naplněných a nenaplněných přání ohledně počtu dětí v rodině podle míry shody partnerů na počtu a časování dětí v rodině a podle počtu respondentem/respondentkou chtěných dětí (v %)**

Chtěl(a) by:	1 dítě		2 děti		3 děti	
	napl- něno	nenap- lněno	napl- něno	nenap- lněno	napl- něno	nenap- lněno
shoda v počtu i v časování	94	6	75	25	57	43
shoda v počtu nebo v časování	90	10	59	41	36	64
neshoda v počtu i v časování	68	32	39	61	27	73

Zdroj: Proměny 2005; (N = 2706).

Poznámka: Do analýzy vstoupili pouze respondenti/respondentky, kteří deklarovali aktuální existenci partnerství.

Kromě výše uvedeného podporuje důležitost zkoumání partnerských interakcí ve výzkumech reprodukce také fakt, že v případě partnerské neshody ohledně rodinných plánů (konkrétně ohledně narození a počtu dětí) je většina mužů a žen ochotna ke kompromisům. Pouze 12 % bezdětných mužů (10 % otců) a 17 % bezdětných žen (16 % matek) uvádí, že by na ústupky v daném ohledu spíše nebo rozhodně nepřistoupilo (viz tabulku 5.11). Zajímavé také je, že právě v rámci rodinných plánů jsou muži i ženy ochotni ke kompromisům daleko častěji než v případě jiných plánů. Zatímco na poli rodinných plánů by rozhodně s partnerem/partnerkou na kompromis přistoupila téměř čtvrtina respondentů/respondentek, v případě neshody na kariérních plánech respondenta/respondentky, na jeho/jejích volnočasových aktivitách a na rozdělení péče o domácnost a její členy by tak rozhodně učinilo jen 15 – 17 % respondentů/respondentek.

**Tabulka 5.11. Ochota ke kompromisům ohledně názorů na narození a počet dětí, v případě partnerské neshody (v %)**

	Otec	Matka	Bezdětný	Bezdětná
Rozhodně ano	26	23	23	19
Spíše ano	64	61	64	64
Spíše ne	8	12	10	13
Rozhodně ne	2	4	3	4
Celkem	100	100	100	100

Zdroj: Proměny 2005; N (rodiče) = 3821; N (bezdětní) = 1243;  $\chi^2$  (otcové/matky) sig = 0,000;  $\chi^2$  (bezdětní/bezdětné) sig = 0,060.

Zajímavé také je, že to jsou zejména ti lidé, kteří preferují celoživotní bezdětnost, kteří jsou ústupkům ohledně reprodukčních plánů nejméně přístupní. Rozhodně či spíše nekompromisní přístup v daném ohle-

du vyjadřují téměř dvě pětiny z nich. Je pravděpodobné, že právě tato skupina bezdětných, kteří preferují celoživotní bezdětnost a zároveň vyjadřují nekompromisní stanovisko k ústupkům ohledně svých reprodukčních záměrů, je skupinou dobrovolně bezdětných, kteří své stanovisko v čase nezmění. Zjištění o menší ochotě lidí s nulovou reprodukční strategií k ústupkům ohledně reprodukčních plánů je v souladu s výsledky některých dalších studií [Rovi 1994; Schoen a kol. 1999], které ukazují, že **reprodukční záměry těch, kteří rodičovství odmítají, bývají ve srovnání s reprodukčními záměry ostatních mužů a žen v čase stabilnější, jelikož vyslovení preference celoživotní bezdětnosti jde proti normativnímu imperativu rodičovství.** I přes všeobecně se zvyšující toleranci k bezdětnosti zůstává totiž rodičovství v heterosexuálním páru normou a očekávanou součástí „dospělých“ biografii [viz Haškovou, Zamykalovou 2006].

Z výše uvedeného plyne, že **výzkum Proměny 2005 potvrdil výsledky zahraničních studií o důležitosti zkoumání reprodukčních preferencí a plánů mužů i žen a jejich vzájemných interakcí.** Preference a plány partnerů v interakci mají totiž významný vliv na reprodukční chování jednotlivců i na jejich konečnou reprodukci. Nejmenší ochotu ke kompromisům ohledně reprodukčních záměrů v partnerství vyjadřují ti, kteří rodičovství zcela odmítají, i když i mezi nimi převažují spíše ti, kteří vyjadřují ochotu k partnerským kompromisům než ti v daném ohledu nekompromisní.

#### 5.4.4. Vzdělání a trh práce

Mezi další důležité znaky, které ovlivňují reprodukční preference, plány i chování mezigeneračně, patří také vzdělání, a to konkrétně u žen. Zatímco vliv vzdělání na reprodukční preference českých mužů není nijak jednoznačný, ani statisticky významný, co se týče specificky žen vysokoškolaček, plánují i realizují více než dvoudětné rodiny méně často než ženy s nižším vzděláním, a kromě toho se specificky u vysokoškolaček objevuje také stabilně (mezigeneračně) vyšší podíl celoživotně bezdětných a také těch, které preferují rodiny s jedináčkem (viz tabulky 5.12 a 5.13).

**Tabulka 5.12. Preferovaný počet dětí podle pohlaví a vzdělání ve věkové kategorii 25–54 let (v %)**

Preferovaný počet dětí	0	1	2	3+	Celkem
ženy ( $\chi^2$ sig = 0,012)					
ZŠ	2	13	58	27	100
SŠ bez maturity	2	15	65	18	100
Maturita	2	14	67	17	100
VŠ	2	18	66	14	100
muži ( $\chi^2$ sig = 0,113)					
ZŠ	4	19	59	18	100
SŠ bez maturity	2	15	65	18	100
Maturita	2	18	64	16	100
VŠ	3	15	69	13	100

Zdroj: Proměny 2005; (N = 4840);

Poznámka: V tabulce nejsou zahrnuti respondenti/respondentky, kteří byli zařazeni do kategorie „nevím“ a „netýká se“.

Tato závislost reprodukčních plánů (ale i jejich realizace) na výši vzdělání u žen je většinou vysvětlována teorií nákladů ztracených příležitostí [Becker 1991]. Při současném nastavení genderových rolí, trhu práce a dělby práce v rodině, je tím, kdo rodičovstvím na trhu práce ztrácí, matka, nikoliv otec dětí. Proto ženy, které mohou ztratit při odchodu z pracovního trhu více (dosažený i budoucí příjem, investice na dosažení aktuální i budoucí pracovní pozice, apod.), plánují i realizují rodiny menší. V případech dvoukariérových partnerství jsou „náklady“ na děti vyšší než v ostatních partnerstvích, protože jeden z rodičů (v naprosté většině případů matka) přichází během péče o dítě o mzdu, kterou by pobírala, kdyby nebyla s dítětem doma, a také ztrácí čas, který by mohla věnovat rozvíjení své kariéry a z ní plynoucí budoucí mzdy. Péče o malé děti totiž vede ke stagnaci jak profesního růstu, tak mzdy. Zahrneme-li pak do úvahy i časování rodičovství, je zřejmé, že s dosažením vyššího vzdělání je spjat také relativně pozdější vstup na trh práce (a tak i později dosažená ekonomická nezávislost) a relativně pozdější vstup do manželství. Kromě toho mají ženy s vyšším vzděláním větší ambice na pracovním trhu a častěji jsou zapojeny do referenčních skupin, v nichž je rodičovství v pozdějším věku nejen více akceptováno, ale také realizováno. **Tyto okolnosti pak přispívají u vysokoškolaček k plánování menších rodin i pozdějšímu zahájení rodičovství.**

**Tabulka 5.13. Podíl bezdětných žen podle věku a stupně vzdělání v ČR v roce 1991 a 2001 (v %)**

Věk	1991				2001			
	Základní	Bez maturity	S maturitou	Univerzitní	Základní	Bez maturity	S maturitou	Univerzitní
20	48,3	58,8	81,0	–	62,7	80,5	97,1	–
25	16,1	14,3	22,5	48,8	20,9	31,5	59,5	89,8
30	10,1	6,4	8,8	16,9	11,1	8,1	13,8	31,1
35	6,2	4,2	5,9	10,9	7,0	4,5	5,9	11,8
40	5,5	3,7	5,2	9,9	6,6	3,5	4,6	7,4
45	5,9	4,2	6,0	10,0	4,6	3,2	4,2	7,9
50	6,0	4,9	7,7	11,4	4,3	2,9	4,5	8,8

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytů v ČR 1991 a 2001 in Šalamounová, Nýlt [2004].

Co se týče odkládání prvních porodů do pozdějšího věku po roce 1989, největší posun byl zaznamenán mezi vysokoškolačkami, ačkoliv odkládání rodičovství do pozdějšího věku je možné sledovat ve všech vzdělanostních skupinách žen (viz tabulku 5.13). Při posledním Sčítání lidu, domů a bytů v ČR tak byla mezi 30ti letými vysokoškolačkami ještě téměř třetina žen bezdětných. Věková hranice 30 let je sice lékaři definována jako hranice, nad níž rychleji stoupají rizika těhotenství i porodu, nicméně, zkušenosti ze zemí západní Evropy ukazují, že i přesto může být plodnost bezdětných ve věkové skupině 30 – 35letých vysoká, a mnohé ženy se mohou stát matkami i po dosažení 35 let. Plodnost (děti prvního pořadí) ve věku 30 – 40 let ženy tak může být relativně vysoká, a to zejména u vysokoškolaček, které mohou skrze realizaci mateřství v pozdějším věku redukovat vyšší náklady ztracených příležitostí [viz Gustafssona 2001].



Mnohé studie, které se zabývají interpretací příčin nízké plodnosti a zvyšování věku prvorodiček v Evropě, upozorňují na fakt, že obě tyto skutečnosti mohou vedle dalších okolností **souviset také s rostoucí nejistotou na trhu práce, která vede mladé lidi k odsouvání dlouhodobých závazků (např. manželství nebo rodičovství) do pozdějšího věku**, a případně i k tak dlouhodobému odsouvání těchto životních kroků, až nejsou následně realizovány vůbec. V daném ohledu lze zmínit například studie McDonalda [2002, 2000a, 2000b], který vyšel z předpokladu, že moderní kapitalismus a jeho institucionální ukotvení způsobují redukcii plodnosti na velmi nízkou úroveň. Podobně jako Beck [1992] nebo Blossfeld a Mills [2003] poukazuje na to, že růst kompetitivní povahy tržních ekonomik interferuje s plány na rodičovství a s rodinným životem, a zároveň vede jedince s averzí vůči riziku k tomu, aby se vyhýbali dlouhodobým závazkům, jako je rodičovství. McDonald navazuje na Becka [1992], který upozorňuje, že život v soudobých tržních společnostech vytváří hodnotový rámec vyhovující spíše než rodinnému životu principu racionality soudobých společností, preferujících mobilní, svobodné a bezdětné jedince bez závazků, připravené kdykoliv reagovat na měnící se požadavky trhu. Soudobé změny reprodukčního a rodinného chování jsou tak podle něho způsobeny protikladem mezi trhem a rodinou. Racionalita tržní společnosti totiž podle Becka [1992: 116] neposkytuje prostor pro založení rodiny a výchovu dětí: „trh práce požaduje mobilitu bez ohledu na osobní okolnosti ... Tržní subjekt je svobodným jedincem nezatíženým partnerským vztahem, manželstvím nebo rodinou ... skutečná tržní společnost je společností bezdětnou“.

McDonald [2000a, 2000b] se na základě svého mezinárodního výzkumu domnívá, že pokud mají ženy podobné možnosti jako muži studovat a participovat na trhu práce, ale se založením rodiny tyto možnosti ztrácejí, pak také s rozením dětí váhají a omezují jejich počet. Nízká míra plodnosti a případně i vysoká míra celoživotní bezdětnosti (a jedináčkovství) je pak výsledkem rozporu mezi relativně vysokou hladinou genderové rovnosti, která je v soudobých vyspělých společnostech zakotvena v moderních institucích orientovaných na jednotlivce (jako je vzdělávací systém a trh práce<sup>48</sup>) a zároveň nízkou úrovní genderové rovnosti ve sféře soukromé a orientované na rodinu (výkon domácích prací nebo péči o děti zahrnuje).

**V české společnosti jsou dopady rodičovství na pracovní participaci žen, stejně jako na osobní čisté měsíční příjmy žen velmi výrazné.** Zatímco u mužů je spojeno rodičovství s vyššími čistými osobními příjmy, u žen je rodičovství spojeno naopak s poklesem čistých osobních příjmů. Lze tedy říci, že se reprodukce české společnosti odehrává zejména na „účet“ žen [viz Maříkovou 2005].

Odhlédneme-li od čistě finanční stránky věci a zaměříme-li se na participaci na trhu práce, pak lze navíc konstatovat, že z mezinárodního šetření pracovních sil vyplývá, že rodičovství má velmi významný vliv na zaměstnanost českých žen ve směru jejich ústupu z trhu práce. Podle indikátoru, který měří rozdíl míry zaměstnanosti mezi ženami ve věku 20 až 50 let, které mají děti do šesti let, a stejně starými ženami, které je nemají, je ústup českých žen-matek v této době z trhu práce největší v Evropské unii. V tomto období je rozdíl v zaměstnanosti českých matek s dětmi do šesti let a ostatních žen zhruba 39 procentních bodů. Podobně jsou na tom již pouze ženy na Slovensku (34,5) a v Maďarsku (35), zatímco například v Dánsku dosahuje tento ukazatel pouze 1,5 procentního bodu, 2 body v Belgii a 10 například ve Francii. Průměrná hodnota tohoto indikátoru byla v zemích EU v roce 2005 14 procentních bodů. Naopak míra zaměstnanosti mužů s dětmi do šesti let se oproti ostatním mužům

48 A to i přes přetrvávání horizontální i vertikální genderové segregace na trhu práce, rozdílných mezd mužů a žen, odlišných specifických měr zaměstnanosti a nezaměstnanosti mužů a žen, apod.

ve stejné věkové skupině podle tohoto indikátoru zvyšuje, a to v ČR o zhruba 9 procentních bodů, což je blízko průměrné hodnotě zemí EU, která dosahuje 10 procentních bodů [viz European Commission 2006].

Jak ukazuje ve svých statích Sirovátka [např. Sirovátka, Mareš 2002; Sirovátka 2003], došlo v ČR v průběhu 90. let k realizaci takové sociální politiky, která měla za cíl zejména udržení sociálního smíru a ekonomické průchodnosti sociálně politických reforem, a to jednak zavedením ad hoc peněžních transferů, které měly dočasně kompenzovat vlivy transformace, a jednak uvolňováním tlaku na pracovním trhu (např. umožněním předčasných odchodů do důchodu nebo prodloužením doby státem placené péče o nejmenší děti v případě odchodu rodiče (v ČR tedy v 99 % případů matky) z pracovního trhu až na čtyři roky). Taková politika bez doplnění efektivní, na problémové skupiny zacílené politiky zaměstnanosti přispěla pravděpodobně k nárůstu skryté i evidované nezaměstnanosti žen s malými dětmi, které tvoří jednu z vůbec nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaností, a to též nezaměstnaností dlouhodobou (což se promítá i do specifických měř nezaměstnanosti podle věku).<sup>49</sup>

Ačkoliv je zřejmé, že vysokoškolačky nejsou fakticky na trhu práce rozhodně nijak více ohroženou skupinou žen, než jsou ženy s nižším stupněm vzdělání (alespoň co se týče míry nezaměstnanosti), **nemusí subjektivně vnímat zvýšená rizika na trhu práce po roce 1989 stejným způsobem, jako ženy, které nemají na trhu práce možnost ztratit tolik, jako právě vysokoškolačky, jež mají na trhu daleko více příležitostí k seberealizaci, mají větší ambice na trhu práce a mají zpravidla i vyšší příjmy.**

Výzkum Proměny 2005 testoval, nakolik pocítují bezdětné Češky ve věku 25-54 let rizika potenciálního mateřství pro jejich uplatnění na trhu práce. Ukázalo se, že **zejména ženy s vyšším vzděláním – celých 36 % bezdětných vysokoškolaček a 31 % bezdětných maturantek – se domnívají, že založení rodiny by v jejich případě přineslo pro výkon jejich výdělečné činnosti komplikace** (viz tabulku 5.14). Poměrně často zastoupené, a to naopak zejména u žen s nižším vzděláním, byly také odpovědi „nevím“ a „netýká se“. Většina těch, které vybraly tyto odpovědi, byly ženy ekonomicky neaktivní. Situaci ekonomické neaktivity (např. nezaměstnanosti nebo nezkušenosti s participací na trhu práce z důvodu studia, což jsou nicméně naprosto odlišné životní situace) je pak možno vykládat z hlediska budoucího reprodukčního chování těchto žen různými způsoby. Buď ve smyslu pracovní a ekonomické nejistoty, která vede k odkládání reprodukce do pozdějšího věku [viz Blossfeld, Mills 2003], nebo naopak – v případě nezaměstnanosti – z hlediska brzké reprodukce za účelem redukce nejistoty [viz Kantorovou 2004].

49 Viz studii Křížkové a kolektivu [2006].

Tabulka 5.14. Souvislost mezi výší vzdělání bezdětných žen a percepcí dis/harmonie mezi jejich výdělečnou činností a možnostmi založení rodiny

	Výdělečná činnost brání zalo- žit rodinu	Rodina by přinesla kompli- kace výdělečné činnosti	Výděleč- nou činnost a rodinu možno skloubit uspokojivě	Výděleč- nou činnost a rodinu možno skloubit velmi dobře	Netýká se	Neví	Celkem
ZŠ	4,4	13,3	8,9	20,0	37,8	15,6	100
Vyučena	5,1	17,1	16,5	25,3	25,9	10,1	100
Maturita	4,9	26,0	28,4	18,6	15,2	6,9	100
VŠ	6,6	26,9	30,1	14,0	10,8	9,7	100

Zdroj: Proměny 2005; (N = 500).

Bezdětní muži tak silný konflikt mezi svou výdělečnou činností a případným založením rodiny nepocítují a nebyla u nich prokázána ani statisticky signifikantní závislost konfliktu práce/rodina na výši jejich vzdělání.

Na základě výše uvedeného lze usuzovat, že **po roce 1989 snížená kompatibilita participace na trhu práce s péčí o děti přispívá k odkládání rodičovství do pozdějšího věku zejména u žen s vyšším vzděláním**. Ty mají na trhu práce vyšší výdělky než ostatní ženy a pocítují také větší konflikt mezi potenciálním rodičovstvím a vlastní výdělečnou činností, ačkoliv právě ony/nebo právě proto ony se vrací na trh práce v období péče o malé děti dříve než ženy s nižším vzděláním, častěji si pořizují jedináčka a častěji zůstávají také celoživotně bezdětné.

#### 5.4.5. Další okolnosti ovlivňující vstup do rodičovství

I když má situace na trhu práce bezesporu významný vliv na vstup do rodičovství, výsledky výzkumu Proměny 2005 ukázaly také na to, že na rozhodování mužů a žen ve věku 25 – 54 o tom, zda-li se rodičem stát nebo ne, mají vliv zejména takové okolnosti, jako je ne/existence touhy po dítěti, situace v partnerství (ne/přítomnost vhodného partnera), partnerovy názory a požadavky, bytová situace a celková ekonomická situace domácnosti respondenta/respondentky.

Když jsme české muže a ženy požádali, aby vybrali a seřadili z nabídky znaků tři, které nejvíce ovlivnily jejich dosavadní reprodukční chování, získali jsme od nich poměrně konzistentní odpověď: Logicky platí, že rodiče považují za ten znak, který ovlivnil jejich vstup do rodičovství nejvíce, vlastní touhu po dítěti, zatímco největší část bezdětných označila za ten znak, který doposud nejspíše ovlivňoval jejich odklad (případně odmítnutí) rodičovství, situaci v partnerství. Mezi další nejdůležitější znaky, které ovlivnily jejich vstup (do)/odklad/odmítnutí rodičovství, zařadili bezdětní i rodiče zejména bytovou situaci, celkovou ekonomickou situaci domácnosti a názory a požadavky partne-

ra/partnerky, což je v souladu s výše uvedeným zjištěním důležitosti zkoumání reprodukčních plánů v rámci partnerské interakce. Otázka zněla konkrétně: „Jak velký vliv mají nebo měly následující okolnosti na Vaše rozhodování o založení rodiny?“

Naše zjištění jsou také v souladu s výsledky výzkumu Eurobarometr 2002.1, který šetřil důvody (dosavadního) nenaplnění reprodukčních plánů u populací starších 25 let v tehdy kandidátských zemích na vstup do EU – reprodukčních plánů, které měli tito lidé, když jim bylo okolo dvaceti let (The Gallup Organisation 2002). Podle výzkumu Eurobarometr 2002.1 se v ČR (stejně jako v našem výzkumu) nejvíce prosadil vliv situace v partnerství, ekonomické situace a situace bytové, což byly obdobné znaky těm, které vybrali respondenti a respondentky ve většině dalších tehdy kandidátských zemích EU. V těchto zemích se mezi třemi vybranými nejdůležitějšími znaky objevoval kromě výše zmíněných velmi často také zdravotní stav a položka „jiné“. Všechny tehdy kandidátské země se nicméně odlišovaly od zemí tehdejší EU15 v tom, že v zemích EU15 byla mezi tři nejdůležitější znaky řazena kromě zdravotního stavu a partnerské situace také změna reprodukčních preferencí, zatímco ekonomická a bytová situace nebyla mezi tři nejdůležitější znaky vybírána zpravidla vůbec. Studie tak naznačila, že ekonomická (a bytová) situace hraje v reprodukčním chování v zemích, které přistoupily do EU v rámci první (a druhé) vlny tzv. východního rozšiřování EU, větší úlohu než v zemích bývalé EU15.<sup>50</sup>

Ačkoliv je partnerská, bytová a ekonomická situace uváděna spolu s vlivem vlastní doposud nepocítované touhy po dítěti a požadavků partnera/partnerky jako důvod ovlivňující reprodukční plány českých (doposud) bezdětných mužů a žen starších 25 let nejčastěji, relativně vysoký podíl z nich<sup>51</sup> zmiňuje také důležitost takových vlivů, jako je jejich vlastní i partnerova/partnerčina situace v zaměstnání, volnočasové aktivity a zdravotní stav. Necelá třetina bezdětných respondentů/respondentek<sup>52</sup> zmiňuje také vliv náhody. Naopak, při posuzování znaků ovlivňujících jejich reprodukční chování kladou bezdětní nejmenší důraz na vliv okolí (příbuzných, přátel, apod.), vlastní náboženské nebo jiné přesvědčení a na jakékoliv jiné indikátory (viz tabulku 5.15).

50 Lze také usuzovat, že výsledky této studie implicitně poukazují na odlišné diskurzy normy rodičovství v těchto zemích [viz Haškovou, Zamykalovou 2006].

51 Jedná se o více než třetinu těch bezdětných, kteří na testované otázky odpověděli. Ze všech bezdětných respondentů/respondentek ve výzkumu (ať už odpověděli či ne) je to zhruba třetina.

52 Jedná se o bezdětné respondent(k)y, kteří/ktelé na testované otázky odpověděli. Ze všech bezdětných respondentů ve výzkumu (ať už odpověděli či ne) je to zhruba pětina.

**Tabulka 5.15. Podíly bezdětných a rodičů ve věku 25 – 54 let, kteří označili vliv následujících okolností na jejich rozhodování o založení vlastní rodiny za spíše velký nebo velmi velký**

Doposud bezdětní	Rodiče
71 % a více respondentů a respondentek	
situace v partnerství (75 %)	touha po dítěti (80 % respondentů)
70-51 % respondentů	
požadavky partnera/partnerky (65 %)	požadavky partnera/partnerky (68 %)
bytová situace (63 %)	bytová situace (64 %)
touha po dítěti (62 %)	ekonomická situace domácnosti (57 %)
ekonomická situace domácnosti (59 %)	situace v partnerství (50 %)
50-31 % respondentů a respondentek	
partnerova/partnerčina situace v zaměstnání (50 %)	partnerova/partnerčina situace v zaměstnání (36 %)
situace v zaměstnání (40 %)	náhoda (36 %)
zdravotní stav (43 %)	zdravotní stav (34 %)
volnočasové aktivity (37 %)	–
náhoda (31 %)	–
30-11 % respondentů a respondentek	
náboženská nebo jiná přesvědčení (18 %)	situace v zaměstnání (25 %)
vliv okolí (17 %)	volnočasové aktivity (19 %)
–	vliv okolí (18 %)
–	náboženská nebo jiná přesvědčení (15 %)

Zdroj: Proměny 2005.

Poznámka: Kurzívou jsou vyznačeny ty položky, na něž kladli statisticky signifikantně větší důraz buď rodiče nebo bezdětní. Podíly jsou vypočítány pouze z těch respondentů/respondentek, kteří na otázku po důležitosti výše uvedeného vlivu na jejich reprodukční chování odpověděli jednou z následujících variant „velmi velký“, „spíše velký“, „spíše malý“ nebo „velmi malý“ vliv. V tabulce není uvedena položka „jiné“, jelikož 90 % respondentů/respondentek na míru vlivu „jiných“ okolností na jejich reprodukční chování neodpověděla, resp. jejich odpovědi tazatelé a tazatelky okódovali jako „neví“, „netýká se“ nebo „neodpověděl/a“. Při porovnání míry vlivu jednotlivých položek v případě a) souboru těch respondentů/respondentek, kteří odpověděli výběrem jedné z variant „velmi velký“ vliv až „velmi malý“ vliv, a b) souboru všech respondentů/respondentek (ať už odpověděli či ne), se v tabulce uvedené podíly pochopitelně snižují, ale pořadí vlivu jednotlivých položek se mění pouze minimálně.

Zaměříme-li se na okolnosti, ovlivňující ne/založení rodiny, které od sebe odlišují bezdětné a rodiče, zjišťujeme vcelku logicky, že u rodičů statisticky signifikantně stoupá vliv touhy po dítěti, ale také náhody. Naopak u bezdětných statisticky signifikantně stoupá vliv situace v partnerství, vlastní i partnerovy situace v zaměstnání, volnočasových aktivit a také zdravotní situace (viz tabulku 5.15).

Z výše uvedeného vyplývá, že mezi nejdůležitější okolnosti, ovlivňující rozhodování o založení rodiny, zařadili bezdětní i rodiče jak aspekty strukturální, tak i hodnotové. Míra důležitosti jednotlivých šetřených aspektů byla však ve skupině bezdětných a rodičů jiná. Abychom orientaci ve sledovaných aspektech zjednodušili, použili jsme faktorovou analýzu, která počet položek (sledovaných aspektů) redukovala na čtyři faktory: a) faktor situační, jenž zahrnuje respondentovu/respondentčinu partnerskou, zaměstnaneckou a zdravotní situaci; b) faktor ekonomický, jenž zahrnuje respondentovu/respondentčinu bytovou a ekonomickou situaci; c) faktor ideový, jenž zahrnuje respondentovu/respondentčinu orientaci na volnočasové aktivity, myšlenkové proudy a vliv okolí (příbuzných, přátel, apod.); a nakonec d) faktor touhy po dítěti. Zdá se, že zatímco faktor situační a ekonomický odkazuje spíše ke strukturálním vlivům, faktor ideový a faktor touhy po dítěti odkazuje spíše k vlivům hodnotovým. Faktor situační a ekonomický může být spojen s možnými negativními vlivy na chtěnou reprodukci (např. s nejistotou na trhu práce, s ekonomickou nedostatečností, s bytovou nouzí, se špatnou zdravotní situací, s neshodami v partnerství, s absencí vhodného partnera, apod.). Faktor ideový a faktor touhy po dítěti může být spojen s aspekty, které mohou rodičovství konkurovat (např. orientace na volnočasové aktivity, „světónázor“, který nepodporuje rodičovství, referenční skupiny, v nichž se odkládání rodičovství očekává, nedostatek vůle k rodičovství, apod.).

**Tabulka 5.16. Faktory ovlivňující reprodukční chování českých mužů a žen ve věku 26 – 54 let**

Faktory	situační	ekonomický	ideový	touhy po dítěti
partnerská situace	,790	–	–	–
zdravotní stav	,645	,179	,178	,123
požadavky partnera/partnerky	,585	,268	–	,362
partnerova/partnerčina situace v zaměstnání	,568	,434	,194	–
situace v zaměstnání	,523	,310	,312	,320
ekonomické postavení domácnosti	,273	,852	–	–
bytová situace	,193	,847	–	,106
vliv okolí (příbuzní, přátelé, apod.)	–	–	,796	,191
volnočasové aktivity	,153	,247	,742	,192
náboženská a jiná přesvědčení	,342	,147	,592	,249
touha po dítěti	–	,130	,136	,843

Zdroj: Proměny 2005.

Poznámka: Zvolena byla metoda rotace Varimax a varianta se čtyřmi faktory, a to sice z hlediska procenta vysvětlení faktorů položkami a explanační síly modelu. Procento vysvětlení faktorů položkami je 64 %, z toho faktor (situační) = 20 %; faktor (ekonomický) = 18 %; faktor (ideový) = 16 %; faktor (touhy po dítěti) = 10 %. Z celkového počtu položek sledovaných v dotazníku do faktorové analýzy nevstou-

pila položka „náhoda“, a to sice pro její nízkou komunalitu. Zároveň do faktorové analýzy nevstoupila položka „jiné“, jelikož 90 % respondentů/respondentek na míru vlivu „jiných“ okolností na jejich reprodukční chování neodpověděla, resp. jejich odpovědi tazatelé a tazatelky okódovali jako „neví“, „netýká se“ nebo „neodpověděl/a“.

Poté, co jsme získali výše uvedené faktory, zjišťovali jsme jejich možnou závislost na sociodemografických charakteristikách respondentů/respondentek:<sup>53</sup> **Ekonomický faktor ovlivňoval v reprodukčním chování (dle jejich názoru) zejména mladé lidi, rodiče s malým počtem dětí, a kromě toho i ty, kteří žijí ve větších městech. Situační faktor ovlivňoval opět zejména mladé lidi žijící ve větších městech a rodiče s malým počtem dětí. Kromě toho byl však důležitý také pro svobodné, bezdětné a lidi s vyšším vzděláním a s vyššími osobními příjmy. Ideový faktor byl důležitý zejména pro bezdětné, svobodné, lidi s vyšším vzděláním, s vyššími osobními příjmy a lidi žijící v bohatších domácnostech. Faktor touhy byl důležitý zejména pro ženy, rodiče (a to zejména rodiče většího počtu dětí), lidi s nižším vzděláním, nižšími osobními příjmy, lidi starší, sezdané a žijící v menších obcích.**

Respondent(k)y, kteří/které kladou důraz na vlivy, jež jsme prozatím označili jako spíše strukturní (na příjmovou, bytovou, zdravotní, partnerskou a pracovní situaci) na jejich reprodukční chování spojuje zejména malý počet dětí a v případě rodičů i život ve větších městech.<sup>54</sup> Faktory, které jsme označili za ty, jež poukazují zejména na vlivy hodnotové, spojuje zejména jejich závislost na dimenzi bezdětnost-rodčovství, v případě rodičů pak také závislost na vzdělání a v případě bezdětných naopak závislost na výši osobních příjmů respondenta/respondenty.<sup>55</sup>

Lze shrnout, že: a) životní styl a podmínky ve větších městech se opět ukazují jako méně slučitelné se zakládáním vícedětných rodin; b) **vyšší vzdělání implikuje v reprodukčních plánech rodičů větší důraz na zvažování jejich zájmů, koníčků, přesvědčení a tlaků okolí (příbuzenských, přátelských a jiných referenčních skupin), zatímco nižší vzdělání podporuje touhu po seberealizaci v rodčovství;** c) **vliv strukturálních okolností na reprodukční preference, plány a chování uvádějí nejčastěji rodiče s menším počtem dětí, zatímco vliv hodnotových orientací uvádějí nejčastěji bezdětní (důraz na zájmy a přesvědčení konkurující rodčovství) a nebo naopak rodiče s větším počtem dětí**

53 Testovali jsme následující sociodemografické charakteristiky: pohlaví, věk (26-35, 36-45, 46-54 let), nejvyšší ukončené vzdělání (ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ s maturitou, VŠ), status rodiče (ano-ne), počet dětí rodiče (1,2,3+), čistý měsíční příjem domácnosti (8000 Kč a méně, 8001-13000 Kč, 13001-16000 Kč, 16001-19000 Kč, 19001-22000 Kč, 22001-25000 Kč, 25001-30000 Kč, 30001-35000 Kč, 35001-40000 Kč, 40001-45000 Kč, 45001 Kč a více), osobní čistý měsíční příjem (5000 Kč a méně, 5001-7000 Kč, 7001-9000 Kč, 9001-10000 Kč, 10001-11000 Kč, 11001-12000 Kč, 12001-15000 Kč, 15001-18000 Kč, 18001-22000 Kč, 22001 Kč a více), velikost místa bydliště (799 obyvatel a méně, 800-1999 obyvatel, 2000-4999 obyvatel, 5000-14999 obyvatel, 15000-29999 obyvatel, 30000-79999 obyvatel, 80000-99999 obyvatel, 100000 a více obyvatel), stav ženatý/vdaná (ano-ne), stav svobodný/á (ano-ne), stav rozvedený(á)/vdova(vdovec) (ano-ne). Uváděny jsou pouze vztahy, které jsou statisticky významné na pětiprocentní hladině významnosti (sig=0,05).

54 Vliv věku respondenta/respondentky na jeho/její posuzování důležitosti situačního faktoru na jeho/její reprodukční chování mizí (není statisticky signifikantní na pětiprocentní hladině významnosti), jestliže odfiltrujeme vliv toho, zda-li je či není respondent/ka rodičem (viz dále). Vliv velikosti místa bydliště respondenta/respondentky na jeho/její posuzování důležitosti situačního i ekonomického faktoru na jeho/její reprodukční chování u bezdětných mizí, ale u rodičů zůstává významný.

55 Vliv rodinného stavu respondenta/respondentky na jeho/její posuzování důležitosti faktoru okolí na jeho/její reprodukční chování mizí, jestliže odfiltrujeme vliv toho, zda-li je či není respondent/ka rodičem. Vliv vzdělání respondenta/respondentky na jeho/její posuzování důležitosti faktoru okolí na jeho/její reprodukční chování mizí u bezdětných, ale u rodičů zůstává významný. Vliv výše osobních příjmů respondenta/respondentky na jeho/její posuzování důležitosti faktoru okolí na jeho/její reprodukční chování mizí u rodičů, ale u bezdětných zůstává významný.

(důraz na touhu po dětech); a d) co se ještě hodnotových orientací týče, vliv různých (rodičovství konkurujících) zájmů, koníčků, přesvědčení a okolí na vstup do rodičovství zdůrazňují zejména (doposud) bezdětní s vyššími příjmy, zatímco vliv (nedostatečné) touhy po dítěti na vstup do rodičovství naopak (doposud) bezdětní s relativně malými příjmy.

Vzhledem k rozsáhlé vědecké diskusi o tom, jaké faktory ovlivňují reprodukční chování současných mladých lidí, a zda-li jsou to ty samé nebo jiné faktory než ty, jež ovlivňovaly reprodukční chování starších generací, které zakládaly své rodiny (zejména) před rokem 1989, nás ovšem zajímal především rozdíl mezi odpověďmi mladších a starších respondentů/respondentek. Kvůli tomu, že výše uvedené faktory jsou do velké míry závislé na tom, zda-li je či není respondent/ka rodičem (tudíž odpovídá na otázku „Jak velký vliv měly následující okolnosti na Vaše rozhodování o založení rodiny“ z jiné perspektivy – již uskutečněného rodičovství, odkládání rodičovství nebo odmítání rodičovství), rozdělili jsme soubor všech respondentů/respondentek na dva soubory – soubor rodičů a soubor bezdětných. Na těchto oddělených souborech jsme pak zjišťovali, zda-li existuje nějaký rozdíl mezi vlivem jednotlivých faktorů na respondent(k)y různých věkových skupin. Ukázalo se, že rozdíl dle věku zde skutečně existuje, a to sice zejména u faktoru ekonomického. Ten je jak v rámci souboru rodičů, tak i v rámci souboru bezdětných negativně korelován s věkem, což znamená, že mladší bezdětní lidé i rodiče přikládají vlivu své bytové a příjmové situace na vlastní reprodukční chování větší váhu než starší bezdětní lidé a rodiče. Faktor situační a faktor ideový nebyl s věkem statisticky významně korelován. To také znamená, že ti, kteří zdůrazňují vliv hodnotových orientací konkurujících rodičovství na své reprodukční chování, a ti, kteří poukazují na vliv své partnersko-zdravotně-zaměstnanecké situace na své reprodukční chování, jsou v české populaci dle věku rozloženi spíše rovnoměrně. Pouze v souboru rodičů pak byl věk statisticky signifikantně negativně korelován také s faktorem touhy po dítěti, což znamená, že mladší rodiče zdůrazňují vliv vlastní prarodinné hodnotové orientace na své reprodukční chování více než rodiče staršího věku.

Zjištění, že **věkově mladší rodiče i bezdětní lidé zdůrazňují více než starší rodiče a bezdětní lidé indikátory ekonomické**, nutně neznamená, že je relativní příjmová a bytová situace současných mladých lidí horší, než tomu bylo v době zakládání rodin u generací starších. Výše uvedené zjištění je nutné interpretovat pouze tak, že současní mladí lidé kladou na vliv ekonomické situace v kontextu svých reprodukčních plánů a chování silnější důraz než generace starší.

U generací, které rodily své děti zejména v průběhu 70. – 80. let 20. století, platila jiná sekvence formování rodiny než dnes. V té době: a) existovalo velmi úzké spojení mezi časováním prvního sňatku a porodu; b) v průběhu trvání babyboomových propopulačních opatření<sup>56</sup> byl sňatek spíše „podmínkou“ pro založení vlastní domácnosti, než že by byla existence samostatného bydlení „podmínkou“ pro uzavření manželství; a c) vzhledem k extenzivnímu trhu práce „bez nezaměstnanosti“, k platové nivelizaci a brzkému vstupu do manželství a rodičovství předcházelo většinou uzavření manželství a porod prvního dítěte stabilizací/postupem na trhu práce. O generacích, které začaly zakládat své rodiny v 90. letech 20. století (zejména od jeho druhé poloviny) a v novém tisíciletí, se naopak hovoří jako o těch, u nichž došlo k výraznému nárůstu podílu dětí narozených mimo manželství, ale zároveň také jako o těch, které odkládají rodičovství do pozdějšího věku, zatímco studují, stabilizují se/postupují na trhu práce, cestují, věnují se volnočasovým aktivitám a žijí se svým partne-

56 Státní garance bezúročných půjček a bydlení pro mladé sezdané heterosexuální páry s dětmi narozenými krátce po uzavření manželství.



rem ve společné domácnosti v rámci nesezdaného soužití. Větší důraz, který kladou současní mladí lidé (při rozmyšlení nad okolnostmi ovlivňujícími jejich reprodukční plány a chování) na jejich ekonomickou situaci, tak může znamenat jednak jejich relativně větší ekonomickou slabost/nejistotu ve srovnání se situací lidí, kteří zakládali své rodiny dříve, ale také jejich větší finanční a majetkové nároky (i na rodičovství). Oboje může souviset (mimo jiné) s narůstající tržní orientací společnosti a s tím, že je naše společnost v současné době daleko více příjmově a majetkově diferencovaná než dříve. Kromě toho je vhodné připomenout, že se jedná o muže a ženy babyboomových ročníků 70. let, během nichž byla silně akcentována propopulační opatření v podobě finanční a bytové podpory mladých rodin s dětmi. Podle již výše uvedené studie, kterou napsal Easterline [1976], jsou pak právě babyboomové ročníky těmi, které čelí vyššímu tlaku na pracovním trhu (v ČR navíc posíleném ekonomickou transformací druhé poloviny 90. let), a proto pro ně může být počátek pracovní dráhy obtížnější, což pak může vést k odkládání manželství a rodičovství a volbě jiných životních cílů, než je brzké zakládání vícedětných rodin.<sup>57</sup> Nakolik znamená důraz, který kladou současní mladí lidé (v kontextu jejich reprodukčního chování) na ekonomické podmínky, jejich relativně větší ekonomickou nejistotu nebo jejich větší nároky na ekonomické zajištění, není zcela zřejmé, a to i proto, že u nich nebyla objevena jednoduchá souvislost mezi jejich důrazem na ekonomické podmínky a deklarací jejich příjmů.<sup>58</sup> Právě zde se tedy otevírá pole pro další možný výzkum.

Závěrem lze shrnout, že mezi okolnosti, které ovlivňují rozhodování českých mužů a žen o založení rodiny, patří jak indikátory strukturální, tak i hodnotové. Konkrétně můžeme rozlišovat například mezi faktorem situačním (který zohledňuje partnerskou, zdravotní a zaměstnaneckou situaci muže/ženy), faktorem ekonomickým (který zohledňuje příjmovou a bytovou situaci muže/ženy), faktorem ideovým (který zohledňuje zájmy a přesvědčení muže/ženy i jeho/její prorodinně/nerodinně orientované okolí) a konečně faktorem touhy po dítěti. **Zajímavým zjištěním je zejména fakt, že současní mladí lidé se (při rozmyšlení nad okolnostmi ovlivňujícími jejich reprodukční preference, plány a chování) liší od lidí starších generací tím, že kladou větší důraz na vliv jejich ekonomické situace na jejich rozhodování o založení rodiny. To může znamenat jednak jejich relativně větší ekonomickou nejistotu ve srovnání se situací lidí, kteří zakládali své rodiny dříve, ale také jejich větší finanční a majetkové nároky.** Pro hlubší porozumění významu akcentované důležitosti ekonomické situace pro mladé lidi v souvislosti s jejich reprodukčním chováním je tedy nutný další výzkum. Faktorová analýza navíc opět naznačila, že jsou podmínky a životní styly větších měst méně slučitelné se zakládáním vícedětných rodin než životní styly a podmínky obcí menších; že vyšší vzdělání implikuje v reprodukčních plánech rodičů větší důraz na zvažování jejich zájmů, koníčků, přesvědčení a tlaků okolí (příbuzenských, přátelských a jiných referenčních skupin), zatímco nižší vzdělání podporuje touhu po seberealizaci v rodičovství; že vliv strukturálních okolností na reprodukční preference, plány a chování uvádějí nejčastěji rodiče s menším počtem dětí, zatímco vliv hodnotových orientací uvádějí nejčastěji bezdětní (důraz na rodičovství konkurující zájmy a přesvědčení) a nebo naopak rodiče s větším počtem dětí (důraz na touhu po dětech); a že co se hodnotových orientací týče, vliv různých (rodičovství konkurujících) zájmů, koníčků, přesvědčení a okolí na vstup do rodičovství zdůrazňují zejména (doposud) bezdětní s vyššími příjmy, zatímco vliv (nedostatečné) touhy po dítěti na vstup do rodičovství zdůrazňují naopak (doposud) bezdětní s relativně malými příjmy.

57 V českém kontextu se zabýval použitím Easterlinovy teorie Rabušic [2001].

58 Souvislost byla prokázána pouze u specifických skupin mladých lidí.

#### 5.4.6. Veřejná akceptace bezdětnosti

Doposud jsme se zabývali zejména postoji českých mužů a žen ke vstupu do rodičovství nebo motivy či bariérami k realizaci jeho konkrétních podob. Pro úplnost se na závěr tedy zaměříme naopak na přístup českých mužů a žen k volbě bezdětnosti.

Ačkoliv data z longitudinálních výzkumů typu ISSP nebo EVS potvrzují, že míra souhlasu s výroky typu „Sledovat, jak děti rostou, je největší radost v životě“ nebo „Lidé, kteří nikdy neměli děti, vedou prázdný život“ nebo „Žena musí mít dítě, aby se naplnilo její poslání“ v české populaci klesá, je celoživotní bezdětnost v českých médiích, na politické scéně i mezi širokou českou veřejností vesměs vnímána jako stav ne zcela uspokojující, a většina mužů i žen se rodiči stát ve svém životě chce.

Mezi přijatelné důvody pro celoživotní bezdětnost patří pro více než polovinu české populace ohrožení zdraví dítěte (78 % populace), ohrožení vlastního zdraví (67 % populace) a špatná ekonomická situace (64 % populace). V daném kontextu vysoká akceptace obav z individuální nedostatečné ekonomické situace je v české populaci způsobena zejména vysokou přijatelností tohoto důvodu mezi mladými respondenty/respondentkami, kteří/které se v daném ohledu od těch starších statisticky signifikantně odlišují. Mezi mladšími 36 let je tento důvod akceptován více než 70 % z nich. Jak bylo již uvedeno výše, může tento rozdíl mezi mladšími/staršími respondenty/respondentkami souviset jak s vlivy strukturálními, tak i hodnotovými, anebo jejich kombinací (vstup na trh práce a budování vlastního samostatného zázemí v příjmově a majetkově více diferencované společnosti; pracovní a finanční nejistota/nestabilita; vyšší nároky na ekonomický standard; dospívání v tržní společnosti; apod.). Nutno ale doplnit, že ani v celém souboru respondentů, ani v souboru mladých lidí do 36 let statisticky signifikantní souvislost mezi akceptací ekonomického zdůvodnění pro celoživotní bezdětnost s životní úrovní respondenta/respondent(k)y prokázána nebyla. Zdá se tedy, že akceptace ekonomického zdůvodnění v tomto případě nereflektuje reálnou životní úroveň respondenta/respondent(k)y, ale vystupuje zde zejména jako hodnota. Toto zjištění je pochopitelné i z hlediska toho, že v tomto případě respondenti/respondentky nezvažovali vliv ekonomické situace primárně na své vlastní reprodukční chování, ale vyjadřovali se k přijatelnosti vlivu ekonomické situace na reprodukční chování (resp. volbu bezdětnosti) obecně.

Přijatelnost ostatních testovaných zdůvodnění pro celoživotní bezdětnost typu a) nedůvěry v bezpečný vývoj společnosti, b) pochybností o vlastních rodičovských schopnostech, c) slibu církevního celibátu, d) pracovních nebo volnočasových preferencí, e) důrazu na vlastní nezávislost nebo f) vytíženosti kvůli péči o jiné členy rodiny není mezi mladšími, ani staršími muži a ženami v české společnosti nijak vysoká (přijatelná je vždy pro méně než polovinu z nich). Zároveň však platí, že s klesajícím věkem respondenta/respondentky statisticky významně narůstá tolerance k většině z testovaných zdůvodnění – vedle obav z individuální ekonomické situace jmenovitě také k obavám o zdraví dítěte, k obavám ze ztráty vlastní nezávislosti, k nedůvěře ve vlastní rodičovské schopnosti a k upřednostnění práce i zálib.

**Tabulka 5.17. Přijatelnost důvodů pro celoživotní bezdětnost mezi českou populací (v %)**

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Neví	Celkem
Obava o zdraví dítěte	35	43	12	5	5	100
Obavy o vlastní zdraví	23	44	20	7	6	100
Obavy z individuální ekonomické situace	18	46	28	5	3	100
Náboženské přesvědčení	18	27	17	27	11	100
Upřednostnění péče o jiného člena rodiny	7	26	41	18	8	100
Obava z budoucího vývoje společnosti	9	23	36	24	8	100
Nedůvěra ve vlastní rodičovské schopnosti	5	25	44	21	5	100
Upřednostnění práce před zakládáním rodiny	7	17	37	36	3	100
Obava ze ztráty vlastní nezávislosti	6	13	35	41	5	100
Upřednostnění zálib neslučitelných s péčí o dítě	5	12	31	48	4	100

Zdroj: Naše společnost 2004/4; N = 1040.

Poznámka: Otázka v dotazníku zněla přesně takto: „Někteří lidé se mohou z různých důvodů rozhodnout nemít ve svém životě děti. Nakolik Vám osobně připadají následující důvody k tomuto rozhodnutí přijatelné nebo nepřijatelné?“ Odpověď „nevím“ byla respondentům/respondentkám v dotazníku explicitně nabídnuta. Otázka byla položena i v alternativní variantě – „Představte si situaci, kdy by za Vámi přišlo Vaše dospělé dítě a řeklo Vám, že se rozhodlo nemít ve svém životě děti. Nakolik by Vám připadaly následující důvody k tomuto rozhodnutí přijatelné nebo nepřijatelné?“ V takovém případě došlo zpravidla ke statisticky významnému snížení akceptace výše uvedených důvodů. Výjimkou byla pouze „obava o vlastní zdraví“.

Závěrem lze tedy říci, že se zdá být volba celoživotní bezdětnosti (obecně – nikoliv v konkrétním případě života respondenta/respondentky) pro většinu české populace nepřijatelná, pokud se nejedná o důvody zdravotní a částečně (zejména mezi věkově mladšími respondenty/respondentkami) i důvody ekonomické. Obdobně jako mladší respondenti/respondentky zdůrazňují častěji než starší respondenti/respondentky vliv ekonomických indikátorů na své rozhodování o založení vlastní rodiny, jsou to také právě mladší respondenti/respondentky, pro něž je více přijatelná – jako důvod pro celoživotní bezdětnost – nepříznivá individuální ekonomická situace. Zatímco však v prvním případě se zdá být nutné pro osvětlení důrazu mladých lidí na ekonomické okolnosti jejich reprodukce další zkoumání, v druhém případě se zdá pravděpodobné, že důraz na ekonomickou situaci na volbu bezdětnosti obecně (nikoliv v případě respondenta) zde vystupuje jako hodnota.

## 5.5. Shrnutí

V této kapitole jsem se soustředila na rozbor působení různých okolností na reprodukční preference a reprodukční chování českých mužů a žen, a to se zaměřením na ty okolnosti, které mají vliv na vstup do rodičovství, jeho odkládání a setrvání ve stavu bezdětnosti. Provedené analýzy poukázaly na přetrvávající prorodinnou orientaci českých žen i mužů. Nejenže převážná většina z nich rodičovství ve svém životě plánuje, ale zároveň také většina z nich považuje jakékoliv jiné než zdravotní (a pří-

padně ekonomické) důvody pro volbu celoživotní bezdětnosti za nepřijatelné. Ačkoliv se většina žen i mužů starších 25 let chce stát během svého života rodičem, a to zejména dvou dětí, a o celoživotní bezdětnosti jako o volbě ani neuvažuje, určitý růst konečné bezdětnosti, ale zejména růst rodin s jedináčky se do budoucna očekává. Co se týče reprodukčních preferencí (doposud) bezdětných ve věku 25 – 40 let, nezanedbatelný není totiž ani zhruba pětinový podíl mužů, kteří si nejsou ohledně svých reprodukčních preferencí nijak jisti, ani zhruba pětinový podíl mužů a žen, kteří preferují pouze rodinu s jedináčkem, a ani fakt, že je preferovaný počet dětí v české společnosti (a také ve skupině bezdětných ve věku 25 – 40 let) vyšší, než je počet dětí, který považují ženy a muži za současného stavu naší společnosti za ideální. Relativně velký podíl mladých mužů, kteří nejsou ochotni nebo schopni odpovědět na otázky po jejich reprodukčních preferencích, není z hlediska mezinárodního ničím překvapivým, a zároveň otevírá pole pro výzkum příčin genderových rozdílů v odpovědích na tyto otázky.

Obdobně jako i v jiných státech bývalého východoevropského bloku se i česká odborná diskuse nad aktuálním poklesem plodnosti, odkládáním rodičovství do pozdějšího věku a očekávaným růstem celoživotní bezdětnosti a jedináčkovství odehrávala zejména v mantinelech zdůraznění buď vlivu urychlených proměn hodnotových orientací nebo změn strukturálně-institucionálních. Naše data ukázala, že **na vstup do rodičovství, jeho odkládání nebo setrvávání ve stavu bezdětnosti mají vliv jak faktory hodnotové, tak i strukturální.** Konkrétně můžeme rozlišovat mezi faktorem situačním (který zohledňuje partnerskou, zdravotní a zaměstnaneckou situaci muže/ženy), faktorem ekonomickým (který zohledňuje příjmovou a bytovou situaci muže/ženy), faktorem ideovým (který zohledňuje zájmy a přesvědčení muže/ženy i jeho/její prorodinně/nerodinně orientované okolí) a faktorem touhy po dítěti. Současní mladí bezdětní (i rodiče) se při rozhodování o vstupu do rodičovství/setrvávání v bezdětnosti liší od starších ročníků bezdětných (i rodičů) tím, že kladou větší důraz na vliv jejich ekonomické situace. A jsou to také právě současní mladí lidé, kteří častěji než starší muži a ženy akceptují jako důvod pro celoživotní bezdětnost obavu z neschopnosti finančního zabezpečení rodiny. To může znamenat jednak jejich relativně větší ekonomickou nejistotu ve srovnání se situací lidí, kteří zakládali své rodiny zejména před rokem 1989, ale také jejich větší finanční a majetkové nároky. Pro hlubší porozumění těmto vztahům je však potřeba dalšího výzkumu.

**Ekonomická situace je spolu se situací bytovou a partnerskou uváděna vedle touhy po dítěti jako důvod ovlivňující zahájení reprodukce, a to jak u bezdětných, tak také u rodičů, nejčastěji.** Relativně vysoký je také vliv vlastní i partnerovy/partnerčiny situace v zaměstnání, zdravotního stavu, volnočasových aktivit a náhody. Strukturální okolnosti reprodukčního chování přitom uvádějí častěji rodiče s malým počtem dětí, zatímco vliv hodnotových orientací na rozhodování o založení rodiny uvádějí častěji bezdětní anebo naopak rodiče s větším počtem dětí.

Ukázalo se, že většina testovaných indikátorů, které posilují odkládání vstupu do rodičovství, setrvání ve stavu bezdětnosti, zakládání menších rodin nebo preference menšího počtu dětí, v daném směru působí dlouhodobě a mezigeneračně. U mnohých z těchto vlivů pak dochází v současné době dokonce k jejich posilování nebo rozšiřování. Prokázán byl například vliv neexistence stabilního partnerského soužití, preference „netradičních“ typů partnerského soužití, většího věkového rozdílu mezi partnery, neshody v rámci individuálních reprodukčních preferencí mezi partnery, větších sídel a u žen také vyššího stupně vzdělání. **Aktuálně posilující vztah mezi vzděláním ženy a jejím reprodukčním chováním souvisí se zvyšující se problematičností kombinace participace na trhu práce a péče o děti, která spočívá ve stále ještě relativně genderově konzervativní české společnosti na bedrech žen.** Ženy s vyšším vzděláním vnímají (očekávají) konflikt mezi placenou prací a neplacenou péčí

o děti ve svém konkrétním případě intenzivněji než ženy s nižším vzděláním. Co se vlivu rodinného stavu, partnerské situace a preference i velikosti místa bydliště týče, podporuje probíhající transformace intimních vztahů spolu s „životním tempem“ větších měst spíše bezdětný životní styl (a rodiny s malým počtem dětí – s jedináčky) než dlouhodobé závazky spojené s vícedětným rodičovstvím. Koncentrace mladých lidí ve větších městech a narůstající podíl dospělých, kteří dospívali v neúplných rodinách, by mohl do budoucna přispívat spolu s případným posunem v hodnotových orientacích směrem k preferenci „netradičních“ a méně stabilních forem partnerského soužití a směrem k menšímu důrazu na příbuzenskou kohezi zejména ke snižování preferovaného počtu dětí (a možná i určitěmu zvyšování podílu dobrovolně bezdětných). Co se týče partnerské shody na časování rodičovství a počtu dětí, poukázala data na velkou důležitost zkoumání reprodukčního chování a preferencí nejen u žen, ale i u mužů a nejlépe v rámci partnerských interakcí. Preference a plány partnerů v interakci mají totiž významný vliv na reprodukční chování jednotlivců i na jejich konečnou reprodukci. Nejmenší ochotu ke kompromisům ohledně reprodukčních preferencí i plánů v partnerství vyjadřují přitom ti, kteří deklarují volbu, jež jde proti společenské normě rodičovství, proti rodičovství jako očekávané součásti „dospělé“ biografie – tedy ti, kteří rodičovství ve svém životě odmítají.

# 6. Práce a pracoviště jako sféry důvěry a soukromí

Hana Maříková

Většina z nás (lidí v produktivním věku) zcela jistě tráví v práci a prací značnou část svého života: v placené práci jsme nejméně 1/3 všedního dne, pracovní dny pak tvoří téměř 2/3 z celého roku a doba, po kterou pracujeme, se obvykle pohybuje v průměru od 35 do 40 let, což jinými slovy znamená, že placené práci věnujeme (někdy téměř, někdy dokonce i více než) polovinu svého života.

Práce se stala v moderní společnosti hlavním prostředkem existence – zdrojem obživy. V soudobé společnosti je ale práce také podstatným identitotvorným činitelem. Práce má pro mnohé z nás svou specifickou důležitost a nezastupitelný význam, neboť často platí, že „jsem i to, co dělám“, anebo možná ještě výstižněji „jsem *hlavně* to, co dělám“. Práce ale není „jen“ jedním z podstatných zdrojů identity člověka, ale je také nástrojem sociálního včleňování se do společnosti. Výkon placené práce pak reprezentuje sociální prostor, kde se uplatňuje, vytváří a funguje sociální kapitál a budují sociální sítě.

Oblast placené práce bývá často chápána v opozici vůči sféře soukromé, která je založena na sociálně blízkých vztazích, důvěře a intimitě a která bývá označována jako „ženská“ sféra. Jak však upozorňuje americká socioložka Arlie R. Hochschild [1997], tyto sféry se podle ní v posledních 30 letech značně proměnily. Dříve více odosobněná a formalizovaná oblast lidského života a existence, neboli sféra placené práce, se v některých případech stává sférou, kde člověk nejenže tráví většinu svého času, ale i místem, kde se odehrávají nejrůznější sociální aktivity, které dříve byly lokalizovány spíše do sféry soukromé. To se týká nejen navazování a udržování nejrůznějších sociálně blízkých vztahů – od přátelských počínaje a milostnými vztahy konče, týká se to však i trávení „volného času“, kdy firmy si nárokují volný čas těch, kdo v nich pracují, k posilování soudržnosti pracovních kolektivů a posilování loajality k firmě a tedy nepřímou i k posilování pracovní motivace, což by mělo vyústit ve zvyšování pracovního výkonu zaměstnaných osob. Tato proměna světa práce se pak odráží ve sféře soukromí – domova. Podle Hochschild dokonce dochází k záměně funkcí těchto sfér. Oblast domova přestává být místem, kam se lidé „utíkají“ před formálním a nepřátelským světem práce, jenž se naopak stává místem blízkosti – důvěry a intimity, zatímco v domácí sféře začínají stále více platit principy a pravidla, která dříve byla uplatňována téměř výlučně v oblasti placené práce, když i v ní dochází (stále častěji a více) k racionalizaci nutných činností, aby „ziskem“ byl ušetřený čas volna.

I když můžeme mít pochybnosti o tom, nakolik je uvedená teorie proměny, resp. záměny sféry práce a sféry domova platná v tom smyslu, že dnes je možné indikovat některé uvedené změny čas-

těji, případně intenzivněji než v minulosti,<sup>59</sup> je legitimní se ptát, zda sféra práce „nahrazuje“ lidem jejich „soukromí“, ev. v jakých případech, resp. zda právě zmíněná teorie má svou platnost i u nás. Než však budeme analyzovat oblast práce právě z tohoto zorného úhlu, nechme se inspirovat i některými dalšími relevantními poznatky.

### 6.1. Trocha (další) teorie i empirie odjinud

Na sféru práce a vztahů mezi lidmi na pracovišti byl zaměřený mimo jiné sociální interakcionismus. Georg Homans sledoval na konci 40. a počátku 50. let to, jak se výkon vysoce formalizované pracovní činnosti prolíná s neformální rovinou lidské interakce, jak si lidé v práci projevují náklonnost a sympatie nebo jejich opaky a jaký to má pak vliv na jejich spokojenost s prací i výsledný dopad na jejich pracovní výkon.

Tato teorie se stala jednou z výchozích v mezinárodním komparativním výzkumu mezi třemi skandinávskými zeměmi, resp. jejich hlavními městy (Stockholm, Kodaň, Helsinky) a dvěma městy z bývalého Sovětského svazu (Moskvy a Talinu). I když výzkum *Work, Family and Well-Being in Five North and East-European Capitals* nebyl zaměřen jen na sféru placené práce, tvořila hlavní oblast zkoumání – mimo jiné i z genderového hlediska.

Z uvedeného komparativního výzkumu vyplynulo, že sociální vztahy na pracovištích nabývají různé kvality a jejich charakter má své sociální determinanty. Neformální sociální vazby na pracovištích jsou intenzivnější a těsnější mezi ženami než mezi muži. Ženy také častěji než muži poskytují sociální podporu druhým lidem, a to nejen ženám, ale i mužům. Pokud muži poskytují v rámci práce někomu podporu, pak to jsou výrazně častěji muži než ženy [Haavio-Mannila 1992: 55-56]. Z tohoto zjištění se dá dovodit, že mužské sociální sítě fungují spíše výlučně jako „mužsky“ podpůrné, zatímco ženy jsou schopny poskytovat podporu univerzálně.

Prokázalo se, že percepce atmosféry pracoviště je důležitým determinantem spokojenosti v práci [ibid: 46] a jako harmoničtější, tj. méně konfliktní, vnímali atmosféru svého pracoviště spíše učitelé a inženýři než dělníci a dále spíše lidé pracující ve městech ve skandinávských zemích než v tehdejších socialistických státech [ibid: 45-47]. Tento výzkum potvrdil, že utváření a fungování sociálně blízkých vztahů na pracovištích má určité „zákonitosti“, má své determinanty. Za jednu z nich je možné považovat gender, neboť při utváření a fungování sociálně blízkých, konkrétně přátelských vztahů se uplatňuje „mužský“ partikularismus vs. „ženský“ univerzalizmus.<sup>60</sup> Další, neméně důležitou determinantou, je pak lidský, resp. vzdělanostní kapitál, který výrazně ovlivňuje sociabilitu toho kterého jedince, což jinými slovy znamená, že lidé s vyšším vzděláním jsou schopni „snáze“ navazovat sociál-

59 Neboť nepochybně i v minulosti existovala přátelství z práce, i v minulosti se lidé v práci seznamovali a navazovali intimní vztahy a dost možná že i v minulosti lidé chtěli mít doma nějaký ten „volný čas“ na druhé nebo dokonce i pro sebe, a „racionalizovali“ tudíž nutnou domácí práci. Nicméně odborná reflexe tematiky tohoto druhu zcela nepochybně retrospektivně chybí.

60 To odpovídá v teorii Nancy Chodorow stále (značně) odlišné socializaci mužů (chlapců) a žen (dívek), během níž dochází k „napojující se“ identifikaci dívek na matku a „nenavazující“/„nenapojující se“ identifikaci u chlapců. U žen to v konečném důsledku vede k „udržování spojení“ (nejen s matkami, ale obecně v jejich dalším životě i s druhými lidmi). U chlapců je socializace založena na diskontinuitě s matkou, což se odráží v tom, že muži zdůrazňují více rozdíly mezi sebou a ženami než společně sdílené rysy, a to se promítá do jejich omezené schopnosti (až neschopnosti) navazovat rovnocenné – přátelské vztahy se ženami [srov. Chodorow 1978; Barša 2002].

ní kontakty v této oblasti jejich života (a naopak lidé s nižším vzděláním jsou více orientováni na tradičnější prostředí jako širší rodina, sousedství apod.).<sup>61</sup> V neposlední řadě byla identifikována rovněž vazba na „typ“ společnosti či přesněji společenského uspořádání,<sup>62</sup> což se dá zobecnit jako typ uzavřenosti – otevřenosti systému, kdy oním systémem nemusí být nutně společnost jako celek, ale může jím být i každá jednotlivá organizace či firma na trhu práce.

Z jiných výzkumů orientovaných na utváření sociálních vazeb a vztahů mezi lidmi, a to nejen těch pracovních, pak vyplývá, že zatímco přátelství se utváří a funguje většinou mezi příslušníky stejného pohlaví, mezi příslušníky opačného pohlaví se vyskytuje obvykle méně často [Rubin 1985], pro milostné vztahy pak platí (zpravidla) opak, jak dokládají četné antropologické výzkumy v rámci současné kultury [srov. Bell 1981].

## 6.2. Kvantitativní výzkum o sociálních vztazích na pracovištích

Z toho, co bylo doposud uvedeno, se dá předpokládat, že:

- ženy budou vnímat atmosféru pracoviště jako harmoničtější,
- následně pak ženy budou poskytovat více podpory druhým lidem, což nutně nemusí znamenat, že mezi svými spolupracovníky a spolupracovnicemi budou mít více přátel než muži, neboť bývají zároveň více orientovány na tradičnější sociální prostředí (rodiny, sousedství apod.).

Dále se dá předpokládat na základě i jiných komparativních výzkumů či analýz [srov. např. Nešpor, Večerník 2006], že přátelštější atmosféra a důvěrnější vztahy budou (relativně) častější:

- v menších organizacích (které jsou svým charakterem „soukromější“, „důvěrnější“ a v konečném důsledku možná i „otevřenější“),
- při výkonu spíše nemanuální práce než práce manuální, resp. fyzické,
- ve veřejném sektoru spíše než soukromém,
- a že lidé z těchto prostředí budou mít mezi svými přáteli více přátel z práce než ostatní pracující.

Ve výzkumu „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v ČR“ nás pak v souvislosti s utvářením a existencí sociálně blízkých vztahů na pracovištích zajímalo zejména to:

- jak lidé vnímají sociálně blízké vztahy na svém pracovišti, a to jak retrospektivně, tak aktuálně,
- jak se sociálně blízké vztahy a vazby na pracovištích utvářejí, případně jaká je „logika“ – možné vysvětlení tohoto utváření,
- kdy pracovní sféra podporuje vznik důvěrných vztahů ať v podobě přátelství, nebo vztahů ještě intimnějších,
- a kdy naopak výkon placené práce podporuje vznik sociální distance, případně vede až k sociální izolovanosti,
- kdy, za jakých okolností, v jakých případech dávají lidé přednost práci před svým soukromím v takové míře, že se do práce „utíkají“ před svými osobními, soukromými problémy a naopak.

61 Na toto téma viz například [Vlachová 1996: 168-184].

62 Ukázalo se jako podstatné to, jak je utvářen sociální systém společnosti: nakolik je mobilitně propustný, nakolik sociální pozice jedince a jeho status závisí jen na jeho skutečném výkonu, nakolik mají jedinci stejné podmínky a rovné šance v soutěži, nakolik je tedy soutěž svobodná, neomezovaná nějakými apriorními limity.



### 6.2.1. Percepce atmosféry a vztahů na pracovišti

V percepce atmosféry a vztahů na pracovišti převažoval výběr varianty (53,4 %),<sup>63</sup> kterou bychom mohli označit jako „korektní“, kdy na pracovišti převažuje „spíše dobrá spolupráce, ale bez zvláštní osobní blízkosti“, neboli kdy v pracovních vztazích je respektován jistý odstup a projevuje se zde určitý typ formálnosti. Tuto možnost vybírali statisticky významně častěji muži (58,3 % z nich), lidé ze Středočeského kraje (58,4 %), lidé s vyšším vzděláním (VOŠ, bakalář, VŠ), tj. 58,1 % z nich.

Variantu, kdy převažuje „přátelská a důvěrná atmosféra“, vybralo celkem 1499 osob (tj. 29,8 % z celku), statisticky významně častěji pak ženy (33,7 %), dále lidé z Jihomoravského kraje (33,4 % z nich), se středoškolským vzděláním s maturitou (31,8 %) a lidé, kteří nikdy nevykonávají fyzickou práci (33,6 % z nich).

„Chladné, neosobní vztahy“ převažují na pracovištích podle 614 osob (12,2 % z celku) a „atmosféru plnou napětí a konfliktů“ přiznalo 185 lidí (3,7 %). Většinou se jedná o lidi vykonávající stále nebo často fyzickou práci ve svém zaměstnání, konfliktní atmosféra byla významně častěji uváděna v Praze. Tyto varianty volili častěji také lidé s nejnižší kvalifikací (neúplné a základní vzdělání) a lidé v současnosti ekonomicky neaktivní (většinou nezaměstnaní)<sup>64</sup> a tedy i lidé s nejnižšími příjmy (do 7 tisíc Kč čistého za měsíc). Nepříliš uspokojivá pracovní atmosféra je reflektována při nízkém vzdělání, kdy zřejmě vykonávaná práce nemusí lidi zcela uspokojovat jak obsahem činnosti (může se jednat o fyzicky namáhavou, ale zároveň netvůrčí, monotónní práci), tak vyšší odměny (viz nízké příjmy z placené práce). Tento typ atmosféry je lidmi vnímán i v „hektickém“ prostředí velkoměsta, kde na jedné straně může být větší tlak na pracovní výkon v porovnání s jinými oblastmi země, nebo se do této percepce může promítat i celkově více „neurotizující“ prostředí velkoměsta.

Z právě uvedeného přehledu je zřejmé, že vnímání atmosféry a vztahů na pracovišti má své souvislosti nejen s výše zmíněnými sociálnědemografickými proměnnými, ale také proměnnými, které se více vážou k samotné oblasti trhu práce a jeho ukazatelům. **Typ firem s přátelskou atmosférou a důvěrnými vztahy relativně nejčastěji<sup>65</sup> tvoří firmy malé, s převahou českého kapitálu, kde si jedinec do určité míry může rozhodovat o začátku i konci pracovní doby nebo má zcela pružnou pracovní dobu a kdy příjem pracujících bývá obvykle vyšší než 15 tisíc čistého měsíčně.** Protipólem tohoto typu jsou pak firmy či organizace s atmosférou plnou konfliktů a napětí, kde není podstatná jejich velikost ani původ kapitálu či sektor, ale jejich profil je dán tím, že jedinec pracuje podle potřeb zaměstnavatele (je zde požadována vysoká flexibilita podle nároků zaměstnavatele), pracovní rozvrh je zde znám relativně nejčastěji pouhý den dopředu, nebo se zde pracuje na směny po 12 hodinách (a naopak méně často po 8 hodinách) a na pracovní smlouvu obvykle kratší než 12 měsíců. Příjmově se jedná o nejnižší příjmové kategorie zaměstnaných osob.

Vnímání atmosféry a vztahů na pracovišti výrazně souvisí se stupněm pomoci ze strany kolegů či kolegyň: Tam, kde je přátelská a důvěrná, lidé mohou své kolegy či kolegyně požádat o pomoc vždy. Tam, kde převládají „korektní“ vztahy (tj. atmosféra spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti), tam se lidé stále ještě většinou mohou na druhé spolupracovníky či spolupracovnice obrátit. V opačných pří-

63 Po odečtení těch, kteří otázku nezodpověděli nebo se jich netýkala, což bylo 8,6 % respondentů z celkového počtu 5510.

64 Percepce atmosféry a vztahů na pracovišti není ovlivněna náboženským vyznáním, ani věkem dotázané osoby.

65 Na základě signifikance statistických rozdílů.

### Přehled 6.1. Typ atmosféry a vztahů na pracovišti a formální ukazatelé pracovní činnosti

Atmosféra, vztahy	Velikost podniku	Původ kapitálu/ Sektor	Volnost pracovní doby	Pracovní režim	Typ smlouvy
Přátelská až důvěrná	V malém podniku do 30 zaměstnanců Sám/a	Převaha českého kapitálu	Do určité míry rozhoduje o začátku a konci pracovní doby Zcela flexibilní	Práce na směny po 24 hod.	
Dobrá spolupráce bez osobní blízkosti	30-300 méně výrazně i nad 300			Pracovní rozvrh naplánovaný měsíc či týden dopředu	Doba neurčitá
Chladné, neosobní vztahy	30-300	Převaha zahraničního kapitálu Méně často ve státním sektoru	Pevný začátek i konec pracovní doby		Smlouva kratší než 12 měsíců Smlouva na 12 měsíců a déle
Plná napětí, konfliktů			Podle potřeby zaměstnavatele	Práce na směny po 12 hodinách Méně často při 8 hodinách Pracovní rozvrh 1 den dopředu	Smlouva kratší než 12 měsíců

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

padech (kde převažují chladné, neosobní vztahy nebo dokonce atmosféra je plná napětí a konfliktů) lidé uvádějí, že se na kolegy či kolegyně s žádostí o pomoc většinou nebo dokonce nikdy obrátit nemohou.

Do atmosféry a vztahů na pracovišti se výraznou měrou promítá i to, nakolik práce jedince vyčerpává. Pokud člověka zpravidla velmi vyčerpává, pak atmosféra a vztahy na pracovišti jsou vnímány jako chladné nebo dokonce značně konfliktní, v případě přátelských vztahů pak práce jedince spíše nevyčerpává. Obdobné schéma dostáváme i v případě percepce přenosu stresu z práce do mimopracovní doby, kdy chladné, neosobní vztahy a konfliktní atmosféra souvisí významně s faktem, že práce je stálým nebo častým zdrojem stresu mimo tuto sféru. **Tam, kde vládne přátelská atmosféra, práce**

zdrojem stresu není nikdy, a v případě neosobních a konfliktních vztahů na pracovišti se práce stává zdrojem stresu často nebo dokonce stále.

**Tabulka 6.1. Práce jako zdroj stresu mimo práci v souvislosti s fyzickou prací v %**

Práce zdroj stresu	Stále	Často	Občas	Málokdy	Nikdy	Celkem
<b>Fyzická činnost</b>						<b>řádk. %</b>
Stále	12,2	3,1	2,6	2,5	2,1	3,2
	+++	o	o	o	---	
Často	16,6	15,6	11,2	11,3	10,2	12,0
	++	+++	o	o	--	
Občas	23,9	36,8	35,8	33,3	31,8	33,2
	---	+	+	o	o	
Málokdy	29,4	31,8	34,8	38,1	34,8	34,6
	-	o	o	++	o	
Nikdy	17,9	12,7	15,6	14,8	21,1	17,0
	o	---	o	-	+++	
Celkem sloup. %	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

**Tabulka 6.2. Práce jako zdroj stresu mimo práci v souvislosti s fyzickou prací u mužů v %**

Práce zdroj stresu	Stále	Často	Občas	Málokdy	Nikdy	Celkem
<b>Fyzická činnost</b>						<b>řádk. %</b>
Stále	11,9	2,2	3,1	3,1	2,1	3,3
	+++	-	o	o	o	
Často	15,8	12,5	10,5	12,2	10,2	12,0
	+	o	o	o	o	
Občas	22,3	35,6	33,8	33,5	31,8	33,2
	---	o	o	o	o	
Málokdy	31,5	36,0	37,4	36,2	34,8	34,5
	o	o	o	o	--	
Nikdy	18,5	13,7	15,2	15,0	21,1	17,0
	o	o	o	o	+	
Celkem sloup. %	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Tabulka 6.3. Práce jako zdroj stresu mimo práci v souvislosti s fyzickou prací u žen

Práce zdroj stresu	Stále	Často	Občas	Málokdy	Nikdy	Celkem
<b>Fyzická činnost</b>						<b>řádk. %</b>
Stále	13,1	4,8	2,0	2,0	1,8	2,6
	+++	+	o	o	-	
Často	19,2	21,2	12,2	10,3	9,0	11,6
	+	+++	o	o	---	
Občas	29,3	39,0	38,4	33,2	29,9	33,3
	o	+	++	o	---	
Málokdy	22,2	24,0	31,5	40,0	37,2	34,6
	--	---	o	++	+	
Nikdy	16,2	11,0	15,9	14,5	22,0	17,8
	o	--	o	-	+++	
Celkem sloup. %	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Práce jako zdroj stresu v mimopracovní době se uplatňuje nejvýrazněji na vrcholu produktivního období, tj. ve věku 35 – 44 let (zatímco u lidí ve věku 25 – 34 let je to jen málokdy nebo občas), dále výrazněji u lidí s vyšším vzděláním (málokdy a nikdy u středoškolského vzdělání bez maturity, základního vzdělání včetně neukončeného), a to i přesto, že přenos stresu mimo pracovní dobu souvisí významně s výkonem fyzické práce (mnohem více pak u žen než u mužů, jak je zřejmé z tabulek 6.1 až 6.3).

### 6.2.2. Pracoviště jako místo ne/vstřícné nárokům a požadavkům pracujících osob

Dá se předpokládat, že atmosféra a vztahy na pracovišti budou souviset s tím, jaké prostředí zaměstnavatel pro své zaměstnance vytváří, pokud jde o výkon práce i možnost sladování práce a rodiny: Tam, kde bude toto prostředí a podmínky vstřícnější k lidem, budou lidé reflektovat příznivější atmosféru a naopak.

Pro účel této analýzy byla zvolena metoda K-means cluster analýzy,<sup>66</sup> umožňující klasifikovat odpovědi respondentů na relevantní otázky (část baterie)<sup>67</sup> do clusterů-typů s odlišným profilem (kdy z analýzy byly vyřazeny pouze párové případy chybějících odpovědí). Při počtu 3 clusterů<sup>68</sup> vykristalizovaly následující typy:

66 Byly clustrovány odpovědi na položky v baterii po vyloučení odpovědi typu „nevím“ a „netýká se“. Byl zvolen postup iterate (s maximálním počtem iterací 10) a classify s vyloučením párových případů missingů.

67 V baterii byly zahrnuty tyto položky: možnost udělat si přestávku dle potřeby pracující osoby, přístup k telefonu k vyřízení nutných soukromých záležitostí, možnost otevřeně diskutovat o pracovních podmínkách, vstřícnost zaměstnavatele k soukromým problémům omezujícím pracovní výkonnost dotázané osoby, možnost využívat opatření ke sladění práce a rodinného života. Škála možných odpovědí: 1 = ano vždy, 2 = většinou, 3 = většinou ne, 4 = ne, nikdy.

68 Do 1. clusteru bylo zařazeno 2717 případů, do 2. 1208 případů, do 3. 1426 případů, celkem 5351 validních případů, missingy tvořily 159 případů.

## Schéma 6.1. Clustery/typy 1 – 3

Cluster/typ	1	2	3
možnost přestávky	2	3	3
soukromé telefony	1	4	2
otevřená diskuse	2	3	3
soukromé problémy	2	2	3
sladění práce a rodiny	2	3	4

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

**1. Typ pracoviště, které je relativně nejstřícnější k národkům a požadavkům svých zaměstnanců:**

- kde si lidé většinou mohou udělat přestávku, když potřebují,
- vždy mají přístup k telefonu, když si potřebují soukromě zavolat,
- většinou mohou otevřeně diskutovat o pracovních podmínkách,
- většinou jim zaměstnavatel vychází vstříc, pokud mají soukromé problémy omezující jejich pracovní výkonnost,
- kde lidé většinou mají možnost využívat opatření umožňující sladění práce a rodinného života.

Jaké sociální skupiny respondentů jsou statisticky významněji<sup>69</sup> zastoupeny na pracovištích tohoto typu (i typů následujících)? Z hlediska věku nebyly zaznamenány rozdíly, z hlediska vzdělání se jedná o lidi se středoškolským vzděláním s maturitou a vzděláním vyšším (pohlaví v tomto případě nediferencuje), ženaté a vdané muže, stejně tak jako o ženy a osoby mající stálého partnera (obecně se jedná o lidi s „dobrým“ vzdělanostním a „stabilním“ sociálním zázemím).

Povolání, profese: Podnikatel/ka s 3 a více zaměstnanci, samostatně výdělečně činná osoba s 1 a 2 zaměstnanci, řadový úředník/úřednice, vedoucí řídicí pracovník/nice (obecně jsou jak na jedné straně „relativně nezávislé“ osoby v oblasti placené práce, které samy sobě určují práci, resp. řídí „druhé“, tak na straně druhé lidé z málo konkurenčního prostředí nižší administrativy).

Profil firmy: zpravidla státní sektor, obor peněžnictví, výzkumu a vývoje, oblasti výpočetní techniky, veřejné správy a zdravotnictví.

Další statisticky významné ukazatele: lidé, kteří mohou pracovat částečně doma, částečně jinde; zcela doma, lidé pracující na živnostenský list (neboli lidé s určitou mírou „volnosti“ výkonu práce).

<sup>69</sup> Kategorie respondentů, které jsou uvedeny u každého typu, jsou zde uváděny na základě statisticky významných diferencí – podle znaménkového schématu.

**2. Typ pracoviště, které je méně vstřícné k nárokům a požadavkům svých zaměstnanců:**

- zde si zaměstnanci většinou nemohou udělat přestávku, když potřebují,
- nemají přístup k telefonu, když si potřebují soukromě zavolat,
- většinou se nepřipouští otevřená diskuse o pracovních podmínkách,
- zaměstnavatel vychází zaměstnaným osobám většinou vstříc, mají-li soukromé problémy omezující jejich pracovní výkonnost,
- většinou není možnost využívat opatření umožňující sladění práce a rodiny.

Jedná se o lidi se středoškolským vzděláním bez maturity, základním a neukončeným základním vzděláním bez ohledu na pohlaví, bez stálého partnera.

Povolání, profese: provozní pracovníci/pracovnice ve službách a obchodě, dělník/dělnice vyučený/a i nevyučení/á v oboru práce, fyzicky pracující člen/ka zemědělského družstva.

Profil firmy: sektor nediferencuje, firmy s převahou českého kapitálu, velké firmy (více než 300 zam.), obor: zemědělství a dobývání nerostných surovin, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, stavebnictví, zpracovatelský průmysl.

Další statisticky významné ukazatele: práce na různých místech, smlouva na dobu určitou (méně než 1 rok i více než 1 rok).

**3. Typ pracoviště, které je nejméně vstřícné k nárokům a požadavkům svých zaměstnanců:**

- tento typ se shoduje s předchozím, pokud jde o možnost dělat si přestávku a možnosti diskutovat o pracovních podmínkách,
- je zde však většinou přístup k využití telefonu pro případné soukromé záležitosti,
- ale zaměstnavatel jinak nevychází lidem vstříc v případě soukromých problémů,
- neexistuje zde možnost využívat opatření ke sladění práce a rodinného života (!).

Jedná se o lidi se středoškolským vzděláním bez maturity, základním a neukončeným základním vzděláním, převažují ženy a lidé rozvedení.

Povolání, profese: provozní pracovníci/pracovnice ve službách a obchodě, dělník/dělnice vyučený/a i nevyučení/á v oboru práce.

Profil firmy: soukromý sektor, firmy s převahou zahraničního kapitálu, velké firmy (nad 300 zaměstnanců) i střední firmy (30 – 300) v oboru pohostinství a ubytování, obchod, zpracovatelský průmysl.

Další statisticky významné ukazatele: pracuje na jednom místě mimo domov, smlouva na dobu určitou (méně než 1 rok i více než 1 rok).

Pokud bychom na právě uvedenou typologii pracovišť aplikovali teorii primárního a sekundárního trhu práce,<sup>70</sup> pak první typ by reprezentoval situaci na primárním trhu, třetí typ na sekundárním trhu práce stejně tak jako i typ druhý.

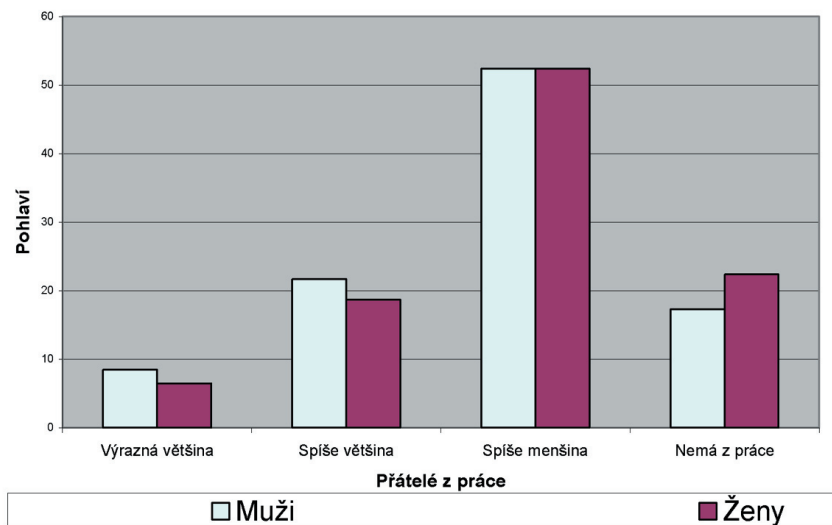
Jak bylo uvedeno výše, dá se předpokládat, že lidé z těchto tří do jisté míry odlišných typů budou vnímat rozdílně i atmosféru pracoviště a vztahy na něm. Sledujeme-li tuto souvislost, pak:

- v rámci prvního typu lidé registrují statisticky významně častěji přátelskou atmosféru a důvěrné vztahy,
- druhý typ se štěpí, v části je vnímána dobrá spolupráce, ale bez oné zvláštní osobní blízkosti, v části pak to, že vztahy jsou převážně chladné, neosobní,
- u třetího typu se ukazuje, že je statisticky významnější na jedné straně atmosféra, kde panují převážně chladné, neosobní vztahy, a na straně druhé i atmosféra plná napětí a konfliktů.

### 6.2.3. Přátelství z pracoviště

Protože lidé tráví v placené práci a placenou prací značnou část svého života, dá se předpokládat, že budou mezi svými spolupracovníky a spolupracovnicemi nacházet nemalou část svých přátel. Nako-lik pak souvisí percepce atmosféry a charakteru vztahů na pracovišti s tím, zda si lidé mezi svými kolegy a kolegyněmi nacházejí přátele? Kdo nachází a kdo naopak ne přátele na pracovišti, resp. o jaké se jedná sociální skupiny zaměstnaných osob, v jakých typech firem a s jakými dalšími charakteristikami práce?

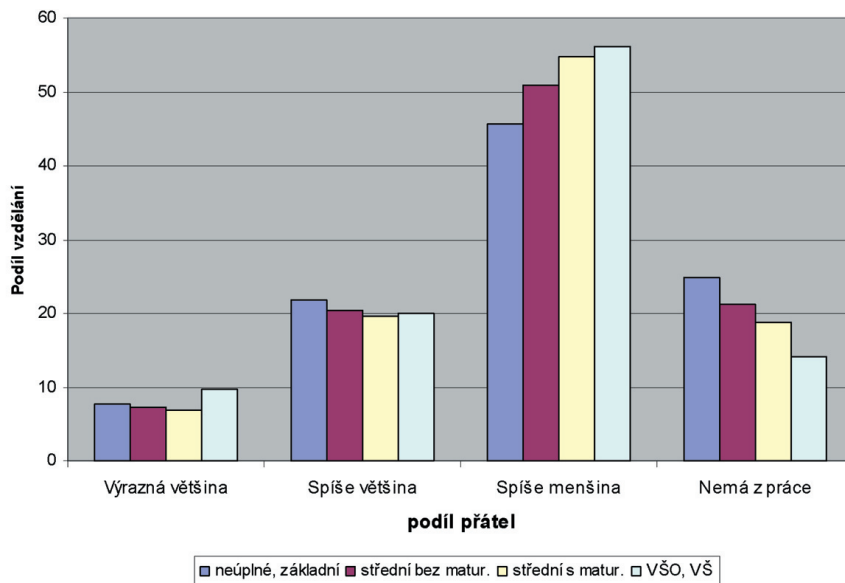
Graf 6.1. Přátelé z práce podle pohlaví (v %)



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

<sup>70</sup> Primární trh práce se vyznačuje lepšími, výhodnějšími pracovními příležitostmi, větší stabilitou pracovního místa, vyšší prestiží povolání a profesí, většími možnostmi odborného a kariérového růstu, sekundární pak jejich opaky.

Graf 6.2. Přátelé z práce podle vzdělání (v %)



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Na rozdíl od percepce pracovní atmosféry, kdy ženy častěji než muži reflektují spíše přátelskou atmosféru a důvěrné vztahy, ženy méně často nacházejí přátele mezi svými kolegy, resp. kolegyněmi. Naopak muži, kteří se sice odkazovali na dobrou spolupráci, ale jinak nikterak blízké vztahy, zároveň častěji referují o tom, že mají mezi svými přáteli častěji spolupracovníky/spolupracovnice z práce. Jak je možné tuto diskrepanci vysvětlit? Dalo by se totiž předpokládat, že ten, kdo vnímá atmosféru pracoviště jako přátelskou a důvěrnou, bude si v této oblasti nacházet i přátele. Skutečnost, že ženy si mezi svými spolupracovníky a spolupracovnicemi nacházejí méně často přátele než jinde, jak ony samy uvádějí, nám ale nic neříká o tom, kolik přátel z práce ženy mají. Totéž pak platí (byť obráceně) i o mužích. V první řadě nemáme úplnou informaci o skutečném počtu přátel žen a mužů, ani o tom, v jakých prostředích jejich přátelství převážně vznikají. Na tomto místě můžeme tedy jen spekulovat, nebo vyjít z poznatků jiných studií, resp. z jejich propojení. Jedno z možných vysvětlení může souviset s již zmíněnou rozdílnou genderovou socializací mužů a žen. I v tomto výzkumu se potvrzuje, že ženy kladou větší důraz na rodinu než na práci v porovnání s muži, ženy jsou tak zpravidla těsněji spojeny s intimnější sférou rodiny či obecně s méně formálním mimopracovním prostředím, kde si mohou snadněji nacházet své přátele nebo možná si je zde i snadněji udržet. Tuto domněnku potvrzují empirické výzkumy například Elizabeth Bott [1957] nebo Scotta Coltrane [1996], kteří uvádějí, že mechanismy vzniku přátelských vazeb jsou jiné u žen a u mužů. Výraznější orientace žen na domov a děti strukturuje jejich život včetně vztahů a vazeb k ostatním lidem jako více uzavřený a těsněji spjatý s neformálním prostředím (širší) rodiny a sousedství. Muži se naopak více orientují na jiné muže. Ve formálním pracovním prostředí muži vytvářejí neformální sociální sítě s těmi muži, kteří zaujmají stejnou sociální pozici. Z tzv. old-boy networks jsou ženy vylučovány (jako „ty jiné“). V rámci těchto sítí si pak muži předávají důležité informace o fungování formálního systému (práce). Muži udržují kontakty s jinými muži, kteří znají další lidi (muže). Jedná se tedy v první řadě o účelová spojení a vazby. Jak výstižně uvádí Bott, muži mají přátele, ženy mají příbuzné.



Výraznou většinu mezi přáteli tvoří spolupracovníci a spolupracovnice z práce u:

- mužů ve věku 45-54 let, s vyšším než středoškolským vzděláním s maturitou (tj. VŠO, bakalářský stupeň, VŠ), bez ohledu na stav, ve Zlínském kraji.

Většinu přátel tvoří spolupracovníci a spolupracovnice z práce opět mužů v témže věku, ale bez ohledu na vzdělání.

Přátelé z práce tvoří spíše menšinu bez ohledu na pohlaví u lidí ve věku 25 – 34 let, se středoškolským vzděláním s maturitou a vzděláním vyšším, kteří jsou ženatí nebo vdané, mající tedy stálého partnera, resp. partnerku, a jsou ponejvíce z kraje Liberec.

Lidé z práce nejsou mezi přáteli u žen bez ohledu na věk, spíše se základním vzděláním a středoškolským vzděláním bez maturity, převažují zde osoby rozvedené, bez stálého partnera/partnerky, kteří žijí v Praze nebo Královéhradeckém kraji.

Obecně pak jsou lidé s vyšší sociabilitou na trhu práce reprezentováni osobami mužského pohlaví ve středním věku a s vyšším vzdělanostním kapitálem, tj. těmi, kdo jsou obvykle orientováni na práci a jsou v tomto období života vyváženi (zpravidla výrazně) z rodinných povinností. Jejich protípolem jsou pak lidé s nižším vzdělanostním a často pak i nižším sociálním kapitálem.

Z hlediska typologie pracovišť uvedené výše, první typ, tj. **pracoviště nejvstřícnější k požadavkům zaměstnanců, je spojován s existencí přátel z pracoviště** (ať se jedná o jejich „výraznou většinu“ nebo jen o „většinu“ mezi přáteli respondentů), u druhého typu nebyla prokázána žádná souvislost ve vztahu k přátelství, zato u třetího typu pracovišť lidé nemají statisticky významně častěji mezi svými přáteli osoby z práce.

Z hlediska utváření přátelství na pracovištích je zajímavé sledovat, zda některé ukazatele a charakteristiky pracovní činnosti výrazně ovlivňují tuto možnost. Dá se předpokládat, že jak místo práce, tak její flexibilita, pracovní režim a rozvrh práce, tak některé další ukazatele mohou výraznou měrou ovlivňovat tuto skutečnost. Zákonitě vzniká otázka, zda blízkost a důvěrnost vztahů na pracovišti, resp. existence přátel z této oblasti je více ovlivněna stálostí místa výkonu práce, pravidelností výkonu práce, časovým rozvrhem práce, odpracovanými hodinami, velikostí a typem firmy/organizace, jistotou práce (tj. typem smlouvy) apod. nebo jejich opaky. Na základě vyhodnocení statistické významnosti u příslušných ukazatelů, resp. jejich jednotlivých variant, bylo možné sestavit následující typologii, kdy uvedené kategorie se v rámci daného typu vyskytují statisticky významně častěji, než odpovídá celkovému podílu varianty v rámci znaku.<sup>71</sup>

**Výraznou většinu mezi přáteli tvoří lidé z práce:**<sup>72</sup>

u lidí, kteří pracují jako OSVČ nebo podnikají a mají 3 a více zaměstnanců, nebo jsou fyzicky pracujícími členy zemědělského družstva, dále se jedná o vedoucí a řídicí pracovníky či pracovnice. Tito lidé pak konkrétně nejčastěji pracují jako zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, vědeckí, odborní a duševní pracovníci a pracovnice, ostatní odborní duševní pracovníci, nebo obsluhující pracovníci a pra-

71 K vyhodnocení statistické signifikance v rámci znaku bylo použito znaménkové schéma.

72 Typologie podle statistické signifikance.

covnice. Pracují buď u sebe doma, nebo částečně doma, částečně mimo domov, nebo na různých místech. Jejich pracovní režim je zcela flexibilní a práci věnují více než ostatní výrazně nadprůměrně času (obvykle kolem 56 hodin týdně, někdy i více).

**Většinu přátel tvoří spolupracovníci či spolupracovnice z práce:**

rovněž u podnikatelů či podnikatelek se 3 a více zaměstnanci, fyzicky pracujících členů/nek zemědělského družstva, dále u technických a zdravotních pracovníků a pracovnic, pedagogických pracovníků a pracovnic, kvalifikovaných dělníků v dobývání surovin, stavebních dělníků. Tito lidé častěji než ostatní pracují na směny po 12 nebo 24 hodinách a ve firmách s převahou českého kapitálu.

**Přátelé z práce tvoří spíše menšinu:**

a to u odborných zaměstnanců, dělníků a dělnic vyučených v oboru práce, dále u techniků, nižších administrativních pracovníků a pracovnic, kovodělníků a strojírenských dělníků a dělnic. Častěji než ostatní mají tito lidé smlouvu na dobu neurčitou, pracují na jednom místě mimo domov, zpravidla po 8 hodinových směnách a mají daný začátek i konec pracovní doby. Jedná se pak o podniky střední velikosti (tj. s 30 – 300 zaměstnanci) s převahou zahraničního kapitálu.

**Lidé z práce nejsou mezi přáteli:**

nejčastěji u OSČV, dále u lidí pracujících zejména v obchodě, peněžnictví a pojišťovnictví. Jedná se o prodavače a prodavačky, pomocné a nekvalifikované pracovníky a pracovnice v prodeji a obchodě, dále nekvalifikované síly v dolech a lomech. Tito lidé mají častěji zkrácené úvazky, pracují příležitostně nebo mají jiný pracovní režim, tzn. mají buď smlouvy na dobu určitou do jednoho roku nebo nad jeden rok, nebo pracují bez smlouvy či dohody, případně pracují na živnostenský list. Pracují zpravidla podle potřeb zaměstnavatele v soukromém sektoru nebo jejich pracovní doba je zcela flexibilní.

Pokud bychom shrnuli uvedené ukazatele, pak **přátelé z práce mají zpravidla ti lidé, kteří se při výkonu své placené práce pohybují (potřebují pohybovat) v sociálních sítích se širším dosahem a rozsahem** (což může zvyšovat šanci nalézt si v nich přátele), **kteří však také často věnují své práci „nadprůměrně“ času** (což je na straně druhé může omezovat v jiných, mimopracovních sociálních kontaktech, neboli jim to může snižovat šanci navázat přátelství mimo sféru placené práce). Nízké až žádné zastoupení lidí z práce mezi přáteli pak statisticky významně častěji deklarovali lidé vykazující „nejistotu“ práce. Neexistence přátel z práce pak souvisí s vysokými nároky na časovou, případně i prostorovou flexibilitu pracovní síly, kterou si ona sama neurčuje (je po ní požadována/vynucována).

I když bychom mohli předpokládat, že lidé, kteří v práci probírají s druhými vzájemně své soukromé záležitosti, budou mít mezi svými přáteli více lidí z práce, tento předpoklad rozhodně neplatí z hlediska znaku pohlaví jedince.

**Tabulka 6.4. Probíral/a jste v poslední práci s kolegy a kolegyněmi vzájemně své soukromé záležitosti? (v %)**

Frekvence/Pohlaví	Muž	Žena	Celkem %	Celkem N
Ano, často	9,4	19,1	14,3	721
Ano, občas	56,5	59,6	58,1	2935
Ne, nikdy	34,1	21,3	27,6	1395
Celkem %	100	100	100	X
Celkem N	2511	2540	X	5051

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Lidé hovoří (anebo nehovoří) s druhými na pracovišti o svém soukromí bez ohledu na jejich věk, spokojenost s partnerskými vztahy či délku vztahu. **Ženy častěji probírají soukromé záležitosti v práci (pravděpodobně s dalšími ženami) než muži.** Občas téma soukromí, a to častěji než ostatní, probírají ženatí a vdané, lidé se stálým partnerem, kteří mají vlastní děti (počet dětí však do toho neintervenuje). Také lidé, kteří jsou spokojeni se vztahy s dětmi i se vztahy s rodiči, pak občas v práci zabrousí na téma soukromí, pokud jsou však s těmito vztahy nespokojeni, objevuje se tendence soukromé záležitosti naopak neprobírat.

**Tabulka 6.5. Spokojenost se vztahy s dětmi dle pohlaví v %**

	Muži	Ženy	Celkem %
Rozhodně spokojen/a	45,9	55,5	50,9
Spíše spokojen/a	43,7	40,7	42,1
Spíše nespokojen/a	8,8	3,3	5,9
Rozhodně nespokojen/a	1,6	0,6	1,1
N sloupce	1965	2159	4124

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

**Tabulka 6.6. Spokojenost se vztahy s rodiči dle pohlaví v %**

	Muži	Ženy	Celkem
Rozhodně spokojen/a	34,7	42,5	38,6
Spíše spokojen/a	54,8	46,7	50,8
Spíše nespokojen/a	8,7	8,6	8,6
Rozhodně nespokojen/a	1,8	2,2	2,0
N sloupce	2374	2355	4729

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Tabulka 6.7. Spokojenost s partnerskými vztahy dle pohlaví v %

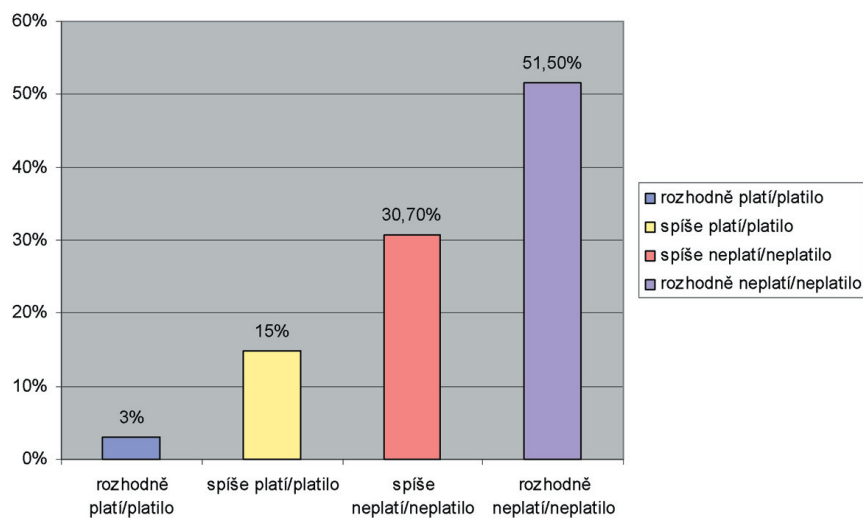
	Muži	Ženy	Celkem
Rozhodně spokojen/a	42,0	39,6	40,8
Spíše spokojen/a	44,5	42,2	43,4
Spíše nespokojen/a	9,7	13,0	11,3
Rozhodně nespokojen/a	3,8	5,3	4,5
N sloupce	2383	2245	4628

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Statisticky významně častěji nikdy o soukromých záležitostech nehovoří lidé s neúplným a základním vzděláním, lidé svobodní, lidé bez stálého partnera či partnerky a ti, kteří nemají děti. Probíráání soukromí v práci je tedy ovlivněno existencí jiných „důvěrných“ vztahů a vazeb a zřejmě i ochotou a schopností o svém soukromí hovořit. Z hlediska vazby na spokojenost vs. nespokojenost s mezilidskými vztahy v rodině se ukazuje, že je to spíše spokojenost než nespokojenost v rodinných vztazích, která vede k probíráání soukromých záležitostí v práci. Toto zjištění by spíše potvrzovalo domněnku, že sdílení ve sféře práce není tak důvěrné (netýká se problémových rodinných vztahů) a že **ve sféře práce přetrvává formálnost a jistý odstup ve vztazích**. Nikdy pak soukromé záležitosti neprobírají lidé ve větších firmách, s převahou zahraničního kapitálu, působící v soukromém sektoru a lidé, kteří pracují na různých místech. Často naopak hovoří o soukromí lidé s méně než 30 zaměstnanci, a ti, kteří pracují na jednom stálém místě. Větší formálnost z hlediska hovorů o soukromí panuje tam, kde je zřejmě větší tlak na pracovní výkon (zahraniční firmy) a kde je vysoká prostorová mobilita lidí.

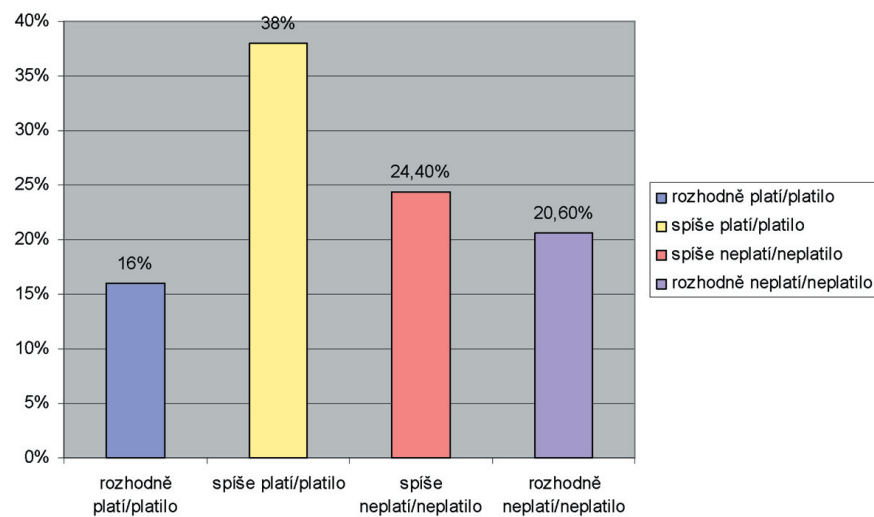
Zcela jinou kategorii pak tvoří lidé, kteří před svými rodinnými a partnerskými problémy občas unikají do práce. Protože ve vztazích s dětmi a rodiči se jako relativně méně spokojení projevovali muži než ženy (viz tabulky 6.5 a 6.6 výše), dá se předpokládat, že to budou muži, kteří budou častěji volit únik ze soukromí do světa práce. Statistická signifikace však v tomto případě potvrzena nebyla, jak muži, tak ženy v tomto případě reagují v zásadě shodně. Lidí, kteří před svými rodinnými a partnerskými problémy uniknou občas do práce, je výrazně méně než těch, kteří se před pracovními problémy uchylují do rodiny nebo partnerského vztahu, jak je zřejmé z následujících dvou grafů.

Graf 6.3. Platnost tvrzení: před rodinnými problémy utíkám občas do práce (v %)



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Graf 6.4. Platnost tvrzení: rodina představuje útočiště před pracovními povinnostmi a problémy (v %)



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Pokud však sledujeme spokojenost v těchto dvou sférách, tj. spokojenost s profesním či pracovním životem a spokojenost se soukromým životem mimo zaměstnání (bez bližší specifikace), pak se ukazuje, že lidé jsou o něco spokojenější se životem mimo zaměstnání než s profesním životem, i když tyto rozdíly nejsou nějak výrazné (viz následující tabulku).<sup>73</sup>

**Tabulka 6.8. Spokojenost s oblastmi života v %**

Varianta/Spokojenost	Profesní, pracovní život	Soukromý život mimo zaměstnání
Velmi spokojen/a	15,0	25,3
Spíše spokojen/a	62,1	55,7
Spíše nespokojen/a	17,9	15,5
Velmi nespokojen/a	5,1	3,5
Celkem sloupcová %	100	100
N celkem	5181 <sup>74</sup>	5356 <sup>75</sup>

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Pokud se zaměříme na poměr absolutního počtu osob nespokojených v těchto dvou oblastech s těmi, kdo se utíkají do opačných sfér, pak zjišťujeme, že:

- nespokojenost s profesním, pracovním životem (velmi a spíše) se objevuje u 1191 osob (23 %),
- ale do rodiny či partnerství se před prac. povinnostmi a problémy utíká 2565 osob (70 %),
- zatímco nespokojenost se soukromým životem mimo zaměstnání se objevuje u 1019 osob (19 %),
- a do práce se občas utíká před rodinnými a partnerskými problémy 855 osob (20,8 %).

Zatímco nespokojenost je v obou sférách relativně srovnatelná, resp. lidí nespokojených v oblasti práce je přece jen o něco více (o 172 osoby), rodina je stále vnímána jako útočiště před pracovními problémy a povinnostmi, a to nejen těmi výrazněji „nespokojenými“. **V tomto smyslu rodina zůstává nenahraditelnou sférou blízkosti, sdílení, intimity, důvěry a emocionální (případně i jiné) podpory.**

Pokud se lidé utíkají před svými soukromými problémy do práce, pak z oněch 855 osob (celkově 20,8 %), kterých se tato situace týká, se relativně nejvíce jedná o lidi, kteří nemají rodinné a partnerské zázemí, neboli se týká 23,6 % rozvedených, dále 20 % ze svobodných, a 25, 8 % lidí bez stálého ži-

73 V obou případech se však jako spokojenější projevují muži. I když rozdíly v procentech mezi odpověďmi mužů a žen v případě spokojenosti s profesním a pracovním životem nejsou příliš vysoké, jsou statisticky signifikantní, a to u varianty spíše spokojen (kterou zvolilo 63,8 % mužů oproti 60,2 % žen) a spíše nespokojena (19,8 % žen oproti 16,2 % mužů). S touto oblastí jsou také spokojenější lidé s vyšším vzděláním (středním s maturitou a vyšším) a naopak spíše nespokojeni a velmi nespokojeni jsou lidé s (neúplným) základním vzděláním a středoškolským vzděláním bez maturity. Pro spokojenost se soukromým životem mimo oblast práce platí, že spokojenější jsou opět častěji muži než ženy, dále lidé mladší (ve věku 25 – 34 let) a v případě vzdělání je v zásadě zachováno stejné schéma.

74 Byly vyloučeny varianty odpovědi: netýká se, neví, bez odpovědi, tj. celkem 329 (tj. 6 % z celkového N = 5510).

75 Byly vyloučeny varianty odpovědi: netýká se, neví, bez odpovědi, tj. celkem 154 (tj. 2,8 % z celkového N = 5510).

votního partnera či partnerky. Práce tedy může substituovat rodinu či partnerství, pokud reálně jsou tyto sféry v životě člověka deficitní.<sup>76</sup>

### 6.3. Intimní vztahy na pracovišti

Ve sféře práce nevznikají mezi lidmi jen důvěrné vztahy na bázi přátelství, ale mohou zde vznikat vztahy ještě důvěrnější, intimnější, i když to nutně nemusí znamenat, že se jedná o vztahy sexuální, byť je možné tyto vztahy považovat za erotické. Podle Quinna [1977] a Haavio-Mannily [1992] je vhodné rozlišovat mezi erotickými vztahy sexuální a nesexuální povahy, neboť mnohé eroticky blízké vztahy se například mohou odehrávat v rámci, kde se respektují závazky k případnému životnímu partnerovi či partnerce mimo sféru práce. Je nutné rozlišovat i mezi vztahy, které jsou dobrovolné, oboustranně chtěné a akceptovatelné od těch, které jsou nechtěné a bývají vynucené (viz sexuální obtěžování). Tento výzkum, resp. jeho data toto rozlišení (ex post) neumožňuje. Nicméně nám umožňuje získat základní představu o této oblasti chování lidí na pracovišti a postojích lidí k ní.

Většina lidí (56,5 % z 4995 validních odpovědí) na otázku: „Jaký je Váš názor na navazování intimních vztahů mezi kolegy na pracovišti?“ zvolilo variantu odpovědi: „Je mi to jedno, nemám na to vyhraněný názor.“ 36,9 % dotázaných osob si pak myslí, že něco takového na pracoviště nepatří, a podle 6,7 % je navazování intimních vztahů na pracovišti v pořádku. V případě této otázky se statisticky signifikantní rozdíly objevily na základě pohlaví, věku, vzdělání, kraje a podle předpokladu i na základě náboženského vyznání lidí.

Nejméně tolerantní skupina je zastoupena relativně častěji ženami (42,2 % z nich) než muži (31,5 %), i když i ženy jsou celkově nejčastěji „lhostejné“ (51,6 %). Mezi nejméně tolerantní vůči intimním vztahům na pracovišti také z hlediska statistické významnosti patří lidé z věkové skupiny 45 až 54 let, osoby s římsko-katolickým vyznáním, lidé z Moravsko-slezského kraje a Královéhradeckého kraje a lidé s vysokoškolským vzděláním (42,1 %). Tito lidé relativně častěji pracují ve veřejné správě a školství, celkově pak ve veřejném sektoru.

Skupina „lhostejných“ byla relativně častěji tvořena muži (61,3 % z nich), nevěřícími (59,6 % z nich), lidmi z Prahy, ve věku 25 až 34 let, se základním (62,2 %) a středoškolským vzděláním bez maturity (58,3 %). Jedná se častěji než v jiných případech o lidi pracující v soukromém sektoru.

Skupina tolerantních byla tvořena relativně nejvíce mladými, nevěřícími, lidmi z Prahy a Vysočiny, ale vždy se jednalo o velice malé počty osob. Tito lidé častěji pracují v oblasti pohostinství a ubytování, zpravidla pracují pouze na noční směny nebo mají jiný pracovní režim.

Na rozdíl od postojové otázky, která měřila toleranci k určitému typu chování v rámci pracovních vztahů, realita těchto vztahů je na základě odpovědí respondentů a respondentek buď méně barvitá, nebo dotázaní a dotázané neodpovídají nutně „pravdivě“ (tj. tak, jak to bylo), ev. je možné obojí. Nejvíce lidí, tj. 74,6 %, uvedlo, že nikdy nemělo intimní vztah s nikým v souvislosti s výkonem zaměstnání, 17,8 % uvedlo, že jednou, a 7,6 % vícekrát.

<sup>76</sup> V opačném případě platí, že když je člověk spokojený se svým soukromým životem mimo práci, je spokojený se vztahy s rodiči, dětmi i partnerem či partnerkou, nevzniká reálně žádný důvod pro únik, tudíž se tento únik nerealizuje. Tento

**Tabulka 6.9. Vztah mezi názorem na intimní vztahy na pracovišti a jeho/její osobní zkušeností (v %)**

Názor na int. vztahy na prac./Realita	Ne nikdy	Ano, jednou	Ano, víckrát	Celkem N
Nepatří na pracoviště	45,0	17,8	9,8	1829
	+++	---	---	
Nemá vyhraněný názor	52,0	70,1	60,4	2737
	---	+++	0	
Jsou v pořádku	3,0	12,1	29,8	328
	---	+++	+++	
Celkem N	3629	886	379	4894

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Spearmanův koeficient pořadové korelace pro dva ordinální znaky v tomto případě má hodnotu 0,325 na 1% hladině významnosti (což je hodnota v sociologii relativně vysoká). Jak rozložení dat v tabulce, tak Spearmanův koeficient prokazují, že existuje vzájemná souvislost mezi postojem a reálným chováním. Tolerance je větší, pokud člověk uskutečnil dané chování, a naopak.

Mnohé z ukazatelů práce u skupiny těch, kteří alespoň jednou měli intimní vztah s někým ze zaměstnání, kopírují charakteristiky skupin postojově lhostejných a tolerantních vyjma některých sociodemografických znaků. V případě pohlaví jsou v zásadě shodné podíly mužů a žen, které měly jednou, případně víckrát vztah s někým ze zaměstnání, resp. pracoviště (26,7 % vs. 24,2 %). Věk se v případě výpovědi o reálném chování ukázal jako znak, který chování vůbec nediferencuje. To může znamenat, že lidé se během svého života stávají názorově konzervativnější, přestože se jejich chování nemuselo nutně odlišovat (resp. se nutně neodlišovalo) od chování mladších ročníků (soudě podle výpovědi lidí). Výpovědi o reálném intimním chování ve sféře placené práce na rozdíl od postojové otázky nediferencoval ani znak vzdělání. V případě ukazatele věku můžeme neshodu v diferenciaci postojů vs. nediferenciaci chování přičíst na vrub změně postoje/názoru, snižující se ochotě k toleranci určitého typu chování s přibývajícím věkem (s přibývajícím věkem se, jak již bylo uvedeno, mohou lidé stávat konzervativnější). V případě znaku pohlaví a vzdělání se nabízí jiné možné vysvětlení, a sice, že názorům/postojům nutně neodpovídá reálné (ať již současné, nebo minulé) chování lidí.

typ lidí spokojených zcela se svým soukromým životem (reprezentováno kategorií „velmi spokojen/a“), reprezentují logicky lidé žijící v manželství a se stálým partnerem. Nejčastěji se jedná o lidi ve věku 25 až 34 let mající středoškolské vzdělání s maturitou nebo vzdělání ještě vyšší.



## 6.4. Závěrečné shrnutí

Sféra práce, přestože je vysoce formalizovaná, kromě roviny svého formálního fungování v mezilidských vztazích obsahuje i rovinu méně formálního chování lidí. V rámci pracoviště se formují jak vztahy přátelství, tak vztahy zcela či velmi intimní.

Práce se pro některé lidi stává zdrojem sociálně blízkých vztahů a není žádným překvapivým zjištěním, že své přátele mezi lidmi z práce nacházejí spíše ti lidé, kteří vnímají atmosféru svého pracoviště kladně, či spíše kladně než naopak. Přátele z pracoviště převládají pak mezi přáteli lidí u necelestých 30 % pracujících osob.

V oblasti placené práce se vydělují skupiny pracujících, které vnímají sociální vztahy v práci jako více příznivé, více důvěrné a blízké a skupiny vnímající jejich opak. U naprosté většiny lidí ve věku od 25 do 55 let, kteří (již) pracují (přestože někteří ještě i studují) nebo v nedávné době pracovali (a jsou vedeni jako osoby nezaměstnané), ale převažuje **kladné, případně přijatelné vnímání atmosféry na pracovišti** (přes 83 %). Percepce atmosféry pracoviště, stejně tak jako percepce utváření přátelských vztahů na pracovišti je výrazně ovlivněna vzdělanostním kapitálem toho kterého jedince, který zesiluje nebo naopak zeslabuje jeho sociální kapitál, stejně tak jako genderem jedince. **S vyšší vzdělanostního kapitálu zesiluje tendence vnímat atmosféru na pracovišti a vztahy mezi pracujícími lidmi jako kladné a obdobně tam, kde je vyšší vzdělanostní kapitál, tam se práce stává spíše zdrojem přátel a tedy i dlouhodobějších, trvalejších sociálně blízkých vztahů, než je tomu v opačných případech.** Malé až žádné zastoupení lidí z práce mezi přáteli pak rovněž statisticky významně častěji deklarovali lidé vykazující „nejistotu“ práce. Neexistence přátel z práce pak souvisí s vysokými nároky na časovou, případně i prostorovou flexibilitu pracovní síly, kterou si ona sama neurčuje (je po ní požadována/vynucována). **Přestože ženy vnímají atmosféru svého současného (případně posledního) pracoviště kladněji než muži, nacházejí v práci méně svých přátel v porovnání s nimi.** Toto zjištění odkazuje k odlišným typům možné sociability jedince. Obecně pak, jak již bylo uvedeno výše, jsou lidé s vyšší sociabilitou na trhu práce v tomto výzkumu reprezentováni osobami mužského pohlaví ve středním věku a s vyšším vzdělanostním kapitálem, tj. těmi, kdo jsou obvykle orientováni na práci a jsou v tomto období života vyvázáni (zpravidla výrazně) z rodinných povinností. Jejich protipólem jsou pak lidé s nižším vzdělanostním a často pak i nižším sociálním kapitálem.

Vnímání atmosféry pracoviště jako chladné až konfliktní převažuje u těch jedinců, resp. skupin pracovníků s nižší úrovní vzdělání, a dále u těch osob, které vykazují horší formální charakteristiku/ukazatele vážící se k výkonu pracovní činnosti: jakými jsou zejména směnný provoz, příležitostná práce, práce na pracovní smlouvu, převaha fyzické práce, nižší příjmy, kdy práce bývá zdrojem stresu a přenáší se do mimopracovní doby. **Vnímání atmosféry a vztahů na pracovišti má i vazbu na vstřícnost zaměstnavatele vůči nárokům a požadavkům svých zaměstnanců.** Jako méně příznivé („horší“) je vnímají ti, kteří pracují na místech, kde nejsou příliš respektovány jejich nároky – požadavky z hlediska určitého pracovního nebo spíše pracovní-sociálního „komfortu“, neboli z hlediska možnosti kloubení práce a rodiny, z hlediska respektování osobního života pracující osoby.

V případě sledování intimních vztahů na pracovištích byla zjištěna diskrepance mezi postoji lidí a jejich reálným chováním. Zatímco v postojové rovině se některé sociodemografické ukazatele promítly do rozdílů v odpovědích daných sociodemografických skupin (jako pohlaví, věk, vzdělání), v rovině reflexe reálného chování tyto znaky naopak nediferencovaly. To naznačuje, že lidé jsou spíše

postojově tolerantní a že jejich názorům nemusí nutně odpovídat jejich chování, resp. reflexe tohoto chování.

Data z výzkumu v tomto oddíle nepotvrzují, že by se sféra práce stávala pro lidi tak významnou a důležitou v jejich životě, jakou je rodina, soudě podle jimi deklarované „potřeby“ úniku z jedné sféry do druhé v případě problémů, resp. vyjádření nespokojenosti z fungování v jedné z nich. Zatímco srovnatelný počet lidí vykazuje nespokojenost jak ve sféře placené práce, tak v oblasti soukromí mimo práci, **do práce před rodinnými a soukromými problémy se utíká mnohem méně (tj. cca třikrát méně) lidí než naopak.** Rodina si u lidí, kteří jsou ženatí, vdané a mají stálého partnera či partnerku, udržuje svou důležitost a význam a reálně plní funkci útočiště před světem (práce). Naopak útky před soukromými problémy do sféry práce se objevují spíše u lidí, kteří častěji než ostatní vykazují absenci rodinného či partnerského zázemí (a sféra práce a sociální vztahy v ní tak možná mohou substituovat rodinu či partnerství, pokud jsou tyto typy vztahů reálně v životě člověka deficitní). **Pokud tedy dochází k záměně funkcí sfér domova a rodiny (jak na to upozornila Hochschild), pak v prostředí naší společnosti k tomu dochází zřejmě stále spíše v určitých životních situacích, než v souvislosti s určitým typem firemní kultury** (nicméně tato hypotéza by si vyžadovala speciálně zaměřený výzkum, aby mohla být validizována).

Práce, přestože je v životě lidí důležitá a má výrazný identitotvorný rozměr, nesubstituuje u většiny lidí rodinu a sociálně blízké vztahy a vazby, které se vytvářejí mimo prostor formální práce, a v tomto smyslu rodina stále zůstává důležitou sférou blízkosti, sdílení, intimity a důvěry mezi lidmi.

# 7. Sexuální život v České republice

Šárka Hastrmanová

Náš výzkum si kladl za úkol zmapovat proměny soukromého a pracovního života v české společnosti a jejich případnou interakci. Důležitou součástí soukromého a partnerského života je bez pochyby i život sexuální. Spokojený sexuální život je chápán jako jeden z předpokladů dobře fungujícího partnerského vztahu, a lze předpokládat, že spokojenost či nespokojenost s touto intimní stránkou života se promítá i do celkové životní spokojenosti člověka a ovlivňuje tak jeho duševní pohodu. Ač se téma sexuálního života zdá být především soukromou až intimní záležitostí, jedná se současně díky oblibě a velké pozornosti věnované tomuto tématu v médiích i o téma veřejné. Následující text se zabývá otázkami týkajícími se spokojenosti obyvatel České republiky se sexuálním životem, dále jejich názorem na partnerskou věrnost, počtem sexuálních partnerů za život a vlivem práce na sexuální život.<sup>77</sup> Lze předpokládat, že jednotlivé aspekty sexuálního života jsou ovlivněny i postavením jedince ve společnosti, které je determinováno mnoha sociodemografickými ukazateli, jako je pohlaví, vzdělání, rodinný stav, rodičovství a jiné. Následující analýza se tedy zaměřuje také na souvislosti těchto charakteristik se sexuálním životem jedince.

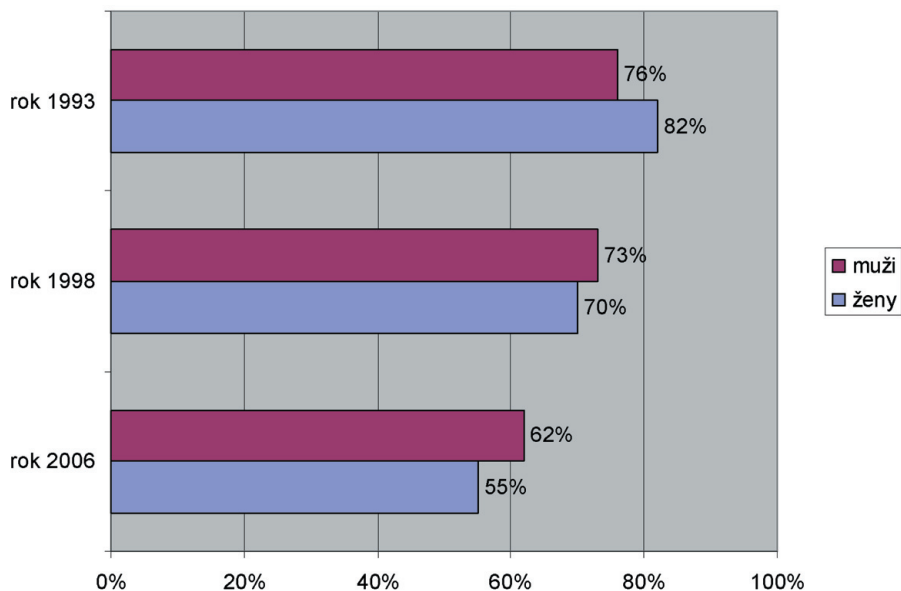
## 7.1. Celková spokojenost se sexuálním životem

Spokojenost se svým sexuálním životem vyjadřuje necelých šedesát procent dotázaných, rozhodně spokojeno je potom 28 % populace. Za spokojené se svým sexuálním životem se považuje 62 % českých mužů, oproti 55 % českých žen. **Ze srovnání s dostupnými daty z různých let je patrné, že spokojenost zaznamenává dlouhodobě klesající trend, v rámci posledních let dokonce významný.** V roce 1993 bylo se svým sexuálním životem spokojeno 76 % mužů a 82 % žen, v roce 1998 poklesl podíl spokojených na 73 % u mužů a 70 % u žen [Weiss, Zvěřina 2001]. Vysvětlení klesajícího trendu spokojenosti se sexuálním životem může vycházet z deprivace založené na srovnání vlastního sexuálního života s prezentací sexuality v médiích. V současné době je ve společenských časopisech prezentovaný sexuální život jako téměř jedna z nejdůležitějších součástí života a sexualita se během let z tabuizovaného tématu stala jedním z nejdiskutovanějších stránek ve společenských rubrikách. Sexualita a její hodnocení je často v médiích omezováno pouze na výkon, ale kvalita samotného vztahu je v mnoha případech opomíjena. Právě srovnáním takto prezentovaného sexuálního života (tzv. „návodů, jak vést spokojený sexuální život“) s reálným sexuálním životem jedince tak může vést k deprivaci, jež se promítá do jeho spokojenosti.

<sup>77</sup> Sexuální život jedince je velmi citlivé téma, které se dotýká zcela intimních otázek. Proto je logické připustit u otázek týkajících se právě sexuálního života jistou míru zkreslení daného samotnou projekcí či vědomou nepravdivou výpovědí respondenta.

Pokles spokojenosti se sexuálním životem je zvláště u žen skutečně výrazný. Během 8 let poklesl podíl spokojených žen téměř o 30 %. Spokojenost u žen se tak během posledních deseti let dostala jednoznačně pod úroveň spokojenosti mužů.<sup>78</sup>

Graf 7.1. Spokojenost se sexuálním životem – vývoj



Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Z dotazníkového šetření z roku 2005 je patrné, že ženy jsou jednoznačně méně spokojeny se svým sexuálním životem než muži. Téměř třetina dotázaných mužů na otázku ohledně spokojenosti se svým sexuálním životem odpověděla, že jsou velmi spokojeni, tuto variantu volila však jen čtvrtina žen. Výrazný pokles spokojenosti žen je možné vysvětlit jako jeden z důsledků emancipace žen. Ženy pomalu opouštějí představu, že sexuální život je především záležitostí uspokojení muže, ale začínají si uvědomovat i vlastní potřeby a nároky. Uspokojení ženy už tedy není nadále bráno jako podmíněné spokojeností muže, ale přesouvá se výhradně na ně a na jejich vlastní pocity. Ženy uvědoměním si vlastních v minulosti často potlačovaných sexuálních potřeb pravděpodobně hodnotí kritičtěji svůj sexuální život, což má za následek pokles spokojenosti se sexuálním životem.

Míru spokojenosti se sexuálním životem také významně ovlivňuje věk respondenta, v počínající adolescenci a s přibývajícím věkem je obecně míra spokojenosti nižší. Největší spokojenosti se sexuálním životem dosahují lidé ve věku 25 až 35 let; Tito jedinci tvoří téměř polovinu těch, kteří vyjádřili se svým sexuálním životem jednoznačnou spokojenost. Jedinci v tomto věku se projevují jako nejvíce sexuálně aktivní, z čehož může také vycházet jejich spokojenost.

<sup>78</sup> U výzkumů z jednotlivých let lze provést pouze přibližné srovnání výsledků, protože formulace otázek i možné odpovědi nebyly úplně shodné.

**Tabulka 7.1. Spokojenost se sexuálním životem z hlediska pohlaví (údaje v procentech)**

Spokojenost se sexuálním životem	Muž	Žena	Celkem
Rozhodně spokojen	30,0	25,4	27,7
Spíše spokojen	31,6	29,9	30,8
Spokojen tak napůl	17,0	16,0	16,5
Spíše nespokojen	9,5	10,6	10,0
Rozhodně nespokojen	6,9	9,0	7,9
Netýká se	2,5	6,5	4,5
Neví	2,5	2,7	2,6
N (celkem)	2751	2691	5442

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Pokud se zaměříme na spokojenost mužů a žen v různých věkových kategoriích, obecně platí, že nejméně spokojeni jsou lidé starší padesáti let (u žen se zvýšená nespokojenost začíná projevovat už od 45 let věku). Nejspokojenější jsou oproti tomu muži ve věku 31 až 40 let, u žen je obecně větší spokojenost deklarovaná u věkové skupiny 25 až 30 let (pouze v této věkové skupině dosahuje spokojenost žen větší úrovně než spokojenost mužů).

**Tabulka 7.2. Spokojenost se sexuálním životem ve věkových kohortách dle pohlaví (průměr)**

Věk respondenta	25–30 let	31–35 let	36–40 let	41–45 let	46–50 let	50 a výše
Muži	2,60	2,29	2,34	2,55	2,70	3,06
Ženy	2,52	2,64	2,71	2,94	3,23	4,03

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

\* čím nižší průměr, tím větší je míra spokojenosti

Pokud se zaměříme na srovnání úrovně spokojenosti mezi muži a ženami v různých věkových skupinách, je evidentní, že nejvyrovnanější míry spokojenosti u obou pohlaví se dosahuje ve věkové kategorii 25 až 35 let, kdy jsou deklarované míry uspokojení v rámci obou pohlaví vyrovnané.

Relativně vyšší míru nespokojenosti se svým sexuálním životem vykazují lidé s nižším příjmem. Opačný vztah je také mezi úrovní vzdělání a spokojeností – ta roste s úrovní dosaženého vzdělání. Respondenti s ukončeným alespoň středoškolským stupněm vzdělání (z nichž téměř třetina je se svým sexuálním životem rozhodně spokojena) vyjadřují větší spokojenost než respondenti mající nižší vzdělání. Nejvyšší míra spokojenosti je deklarována vysokoškolsky vzdělanými lidmi. Oproti tomu lidé se základním vzděláním deklarují větší míru nespokojenosti se svým sexuálním životem, čtvrtina z nich je spokojena jen tak napůl.

Celková spokojenost se sexuálním životem jedince je do velké míry ovlivněna i stávajícím partnerským vztahem. Ti, již mají stálého partnera, vyjadřují více spokojenosti s touto intimní stránkou

života, než ti, již stálého partnera nemají. 90 % respondentů se stálým partnerem je rozhodně spokojeno se svým sexuálním životem, oproti 10 % lidí bez stálého partnera. Stálý partnerský vztah má tedy rozhodně pozitivní vliv na spokojenost se sexuálním životem, může být vysvětlován stálostí a pravidelností sexuálního života u zadaných párů.

Otázkou zůstává, zda-li spokojenost se sexuálním životem nějakým způsobem souvisí s počtem sexuálních partnerů, které za svůj dosavadní život lidé vystřídali. Respondenti, kteří měli za život větší počet sexuálních partnerů, se projevují po sexuální stránce jako spíše méně spokojeni v porovnání s těmi, kteří uvádějí méně než sedm sexuálních partnerů za život. Ve skupině lidí, kteří mají stálého partnera/ku, se potom za nejspokojenější považují lidé se dvěma až šesti sexuálními partnery za život. Jako méně spokojeni se projevují jedinci s nadprůměrným počtem sexuálních partnerů, u nichž dochází (či docházelo) k častějšímu střídání partnerů. Jejich soukromý partnerský život je tak pravděpodobně relativně nestabilní, což se i v předchozí analýze ukázalo jako faktor negativně působící na celkovou spokojenost se sexuálním životem.

Co se týká vlivu délky partnerského vztahu na míru spokojenosti se sexuálním životem u svobodných jedinců, projevuje se pátý rok trvání vztahu jako mírně kritičtější období. Respondenti, jejichž partnerský vztah je právě takto dlouhý, vyjadřují mírný pokles v celkové spokojenosti se sexuálním životem oproti ostatním respondentům. Kromě kritického pátého roku zůstává spokojenost se sexuálním životem s ohledem na délku vztahu konstantní.

## 7.2. Vliv pracovního života na sexuální život jednotlivce

Ohledně otázky vlivu pracovního života na život soukromý, konkrétně na jeho intimní stránku, tedy na sexuální život, se ve společnosti obecně projevuje názor, že pracovní sféra sexuální život nijak výrazně neovlivňuje (celkem tento názor zastává 72 % respondentů). Naopak názor, že pracovní sféra na soukromý život nějaký vliv má, zastává kolem 13 % respondentů, necelá 3 % jsou přesvědčena, že vliv práce na sexuální život je pozitivní a obohacuje ho. 11 % respondentů se oproti tomu domnívá, že pracovní život má negativní dopad na sexuální život a připouštějí, že práce jej ochudila.

Vliv pracovní sféry na sexuální život může být podmíněn i dalšími sociodemografickými charakteristikami a zároveň i charakterem samotné práce (tj. v jakém režimu respondenti pracují, jak hodnotí vztahy panující na pracovišti, jak časově a stresově náročnou práci zastávají).

### 7.2.1. Vliv sociodemografických charakteristik

14 % českých mužů oproti 7 % českých žen zastává názor, že pracovní sféra a s ní spojené závazky významně ochuzují jejich sexuální život. Důvodem k tomu, že muži mají častěji negativní náhled na vliv práce, může být, že obecně tráví v práci více svého času, také jsou častěji než ženy zaměřeni na pracovní úspěchy, toto pracovní nasazení se pak může promítat i do jejich soukromí. Větší orientace na profesní život a ním spojené nároky na jedince se proto mohou negativně projevovat i v této intimní stránce života.

Hodnocení vlivu práce na sexuální život je závislé také na věku respondenta. Lidé ve věkové kategorii 35 až 44 let zastávají spíše než ostatní názor, že profesní život jim život sexuální spíše ochu-

zuje. V těchto letech bývají lidé pracovně nejaktivnější, jejich pracovní dráha obvykle dosahuje vrcholu, což s sebou přináší i velkou zátěž na jedince a do jisté míry se může projevat i v negativním vnímání efektu práce. Respondenti starší 45 let častěji než ostatní věkové kohorty nedokáží tento vliv vyhodnotit a významně častěji tedy volili odpověď „nevím“.

**Tabulka 7.3. Vliv práce na sexuální život dle pohlaví dotazovaného (údaje v procentech)**

Vliv práce na sexuální život	Muž	Žena	Celkem
Práce sex ochudila	13,6	7,5	10,6
Práce sex obohatila	2,8	2,5	2,6
Práce sex vůbec neovlivňuje	72,6	71,7	72,2
Netýká se	7,1	15,3	11,2
Neví	4,1	2,9	3,5
N (celkem)	2758	2707	5465

Zdroj: *Proměny 2005*, SOÚ AV ČR.

Jistá závislost se objevila i mezi vzděláním respondenta a hodnocením vlivu práce na intimní život. **Respondenti s vysokoškolským vzděláním se spíše přiklánějí k názoru, že práce má negativní vliv a jejich sexuální život ochuzuje.** Naopak lidé s ukončeným středoškolským vzděláním jsou častěji přesvědčeni, že profesní sféra nemá vliv na jejich sexuální život. Vysokoškolsky vzdělaní lidé zastávají častěji pracovní pozice spojené s větší mírou stresu, což se nepochybně promítá i do jejich soukromého života, jehož je sexuální život důležitou součástí (viz Vliv charakteru práce).

Souvislost s vlivem vzdělání na hodnocení vlivu práce na sexuální život má i osobní příjem, neboť právě vysokoškolsky vzdělaní lidé tvoří nejvyšší příjmovou skupinu. **Lidé s vyšším příjmem se častěji domnívají, že jim práce ochudila sexuální život.** Pracovní pozice, které jsou lépe finančně ohodnoceny, jsou většinou náročnější na výkon jedince. Nároky na pracovní výkon jedince ovlivňují názor respondenta ohledně negativního vlivu práce na jejich sexuální život.

Zajímavá je také souvislost rodinného stavu a hodnocení vlivu profesního života na život sexuální. Lidé, kteří jsou ve svazku manželském, zastávají oproti ostatním skupinám nesezdaných, rozvedených či ovdovělých častěji názor, že práce jejich sexuální život ochudila.<sup>79</sup>

### 7.2.2. Vliv charakteru práce

Hodnocení vlivu práce na sexuální život souvisí také s typem pracovního úvazku. Skutečnost, že je plný úvazek celkově náročnější než poloviční, se promítá i do hodnocení vlivu práce na sexuální život. Je patrné, že lidé pracující na plný úvazek jsou častěji přesvědčeni o negativním vlivu práce na jejich sexuální život. 10 % z nich deklaruje, že jim jejich práce ochudila sexuální život, oproti 5 % lidí, kteří jsou zaměstnáni na poloviční úvazek.

<sup>79</sup> To může být způsobeno tím, že ostatní, pokud vnímají nějaké ochuzení sexuálního života, je vnímají v jiné, osobní rovině.

Vliv práce na sexuální život je ovlivněn i pracovní zátěží jednotlivce. Respondenti, jejichž práce je velmi vyčerpávající, jsou přesvědčeni, že práce a nároky s ní spojené mají velký vliv na jejich sexuální život. 40 % z těch, kteří jsou názoru, že pracovní aktivita měla negativní vliv na jejich sexuální život, označují svoji práci za velmi vyčerpávající. 62 % respondentů, již považují svou práci za velmi vyčerpávající a zároveň se domnívají, že práce měla negativní vliv na jejich sexuální život, jsou muži.

Zajímavé je, že lidé, kteří rozhodně nesouhlasí s tvrzením, že práce je jen způsob, jak vydělávat peníze, zastávají častěji názor, že pracovní život působí na sexuální život pozitivně. Naopak lidé, kteří práci považují za nejdůležitější způsob seberealizace, se spíše domnívají, že jejich profesní život má negativní vliv na jejich sexuální život. Aby práce neměla negativní vliv na intimní život, nesmí být tedy vnímána ani jako hlavní životní „seberealizační“ hodnota, ani jen jako instrumentální zdroj výtěžku. Respondenti, kteří projevili větší ochotu týkající se přizpůsobení se podmínkám práce (jako je přestěhování se, práce o víkendech, dojíždění), potvrzují, že práce podle nich sexuální život negativně ovlivňuje.

Pracovní režim jedince souvisí také s četností střídání sexuálních partnerů během života a také s přesvědčením o vlivu práce na intimní život. Počet sexuálních partnerů se ukázal být závislý na druhu pracovního režimu jedince. Ti, kteří mají klasickou osm a půl hodinovou pracovní dobu ve stálém čase a pracovní nasazení je tedy u nich trvalé, častěji mívají stálého sexuálního partnera. Naopak jedinci, kteří mají nepravidelný pracovní režim (tj. střídání krátkých a dlouhých týdnů, práce v provozu na směny či mají jiný než uváděný pracovní režim), častěji deklarují větší množství sexuálních partnerů za život. Nepravidelnost jejich pracovní sféry se může tedy v určitém smyslu promítat i do nestability v jejich sexuálních vztazích.

Lidé, kteří projevují určitou nespokojenost s rozsahem počtu pracovních hodin a jejich počet by raději snížili, se i častěji přiklání k názoru, že jim práce jejich sexuální život ochuzuje. Nespokojenost s dobou strávenou prací má nejen negativní efekt na celkovou spokojenost se soukromým životem, ale dopadá i na jejich spokojenost se sexuálním životem. Naopak lidé, kteří by své pracovní vytížení neměnili a počet pracovních hodin by zachovali ve stávajícím stavu, jsou spíše přesvědčeni, že pracovní sféra nemá na jejich sexuální život vliv.

Vliv pracovní sféry na sexuální život jedince nutně vychází z toho, jak je pracovní náplň respondenta náročná a zátěžová (jak po psychické, tak fyzické stránce). Jak se ukázalo, respondenti, kteří mají pocit, že je jejich práce velmi vyčerpává, jsou více přesvědčeni, že pracovní sféra jejich sexuální život velmi ochudila. Vliv úrovně stresu v práci a náročnost práce významně ovlivňuje i celkovou spokojenost se sexuálním životem. To, že se náročná práce respondenta promítá i do vnímání toho, jak práce ovlivňuje sexuální život, potvrzuje i závislost přesvědčení o negativním vlivu pracovní sféry na sexuální život na míře stresovosti práce. Čtvrtina respondentů, kteří označili svou práci jako stálý zdroj stresu, je rozhodně přesvědčena o jejím negativním vlivu na svůj sexuální život. Podobnou závislost vykazuje i vliv fyzické náročnosti práce.

Míra, v jaké práce zasahuje do využití volného času respondenta, může vyvolávat pocit negativního vlivu práce na sexuální život. Pokud respondenti vypovídají, že práce zasahuje i do jejich mimopracovního času tím, že například omezuje jejich čas trávený s rodinou, partnerem/-kou, s přáteli či čas určený pro odpočinek, jsou častěji toho názoru, že negativně ovlivňuje jejich život i po sexuální stránce. Někdy profesní život natolik ovlivňuje život soukromý, že bývá také často důvodem k partnerskému rozchodu. Respondenti, u nichž tato situace v životě nastala, jsou rozhodně více než ostatní toho názoru, že práce jejich sexuální život ochudila.



Tabulka 7.4. Vliv náročnosti práce na sexuální život (údaje v procentech)

Vliv práce  
na sexuální život

Jak Vás Vaše práce vyčerpává?

	Ano, moje práce mě vyčerpává	Spíše ano, ale občas je i méně ná- ročné období	Spíš ne, ale občas je i velmi náročné období	Nemám pocit, že mě práce vyčerpává	Celkem
Práce sex ochudila	22,2	11,6	5,6	3,5	10,7
Práce sex obohatila	2,8	2,5	3,0	1,6	2,6
Práce sex vůbec neovlivňuje	55,2	72,2	80,7	83,3	73,1
Netýká se	14,4	9,9	8,4	9,8	10,3
Neví	5,4	3,7	2,3	1,8	3,3
N (celkem)	1027	1935	1724	681	5367

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Pracoviště je často i místem, kde se navazují nové intimní vztahy, které se časem proměňují i v sexuální partnerství. Respondenti, kteří mají nadprůměrný počet sexuálních partnerů celoživotně, mají jednoznačně pozitivnější náhled na intimní vztahy na pracovišti. 65 % respondentů, kteří vícekrát navázali intimní vztah na pracovišti, má větší sklon k častějšímu střídání sexuálních partnerů. Pokud respondent měl na pracovišti víckrát intimní vztah, častěji se také přiklání k možnosti, že práce jeho sexuální život obohatila. Pracovní prostředí tedy nemusí nutně působit na soukromý život a na spokojenost po sexuální stránce negativně, ale bývá také místem příležitosti k seznámení, a tím naopak může jedinci jeho sexuální život obohatit. Nad 40 % respondentů, kteří popisují své pracovní prostředí jako místo, kde vládne přátelská až důvěrná atmosféra, je toho názoru, že pracovní sféra jejich sexuální život obohatila.

Zajímavá je i otázka vztahu hodnocení pracovního prostředí a vztahů v něm vzhledem k názoru na partnerskou věrnost. Neboť, jak se ukazuje, pracoviště je často místem, kde se navazují nové intimní vztahy. 60 % jedinců, kteří zastávají názor, že věrnost je pro fungování jejich partnerského vztahu důležitá, se domnívá, že intimní vztahy na pracoviště nepatří a jsou proti jejich navazování. Je možné usuzovat, že tito jedinci považují pracoviště a vztahy, které se při práci navazují, jako možnou příležitost k partnerské nevěře, a tím vnímají toto prostředí do jisté míry za ohrožující jejich vztah. Naopak největší skupinu s názorem, že intimní vztahy jsou na pracovišti v pořádku, tvoří lidé, kteří by za určitých okolností nevěru odpustili.

### 7.3. Počet sexuálních partnerů

Z dotazníkového šetření vyplývá, že necelých 60 % respondentů mělo za svůj život dva až šest sexuálních partnerů. Pětina respondentů pak měla maximálně jednoho partnera a pětina sedm a více sexuálních partnerů. Počet sexuálních partnerů je výrazně závislý na pohlaví respondenta. **Muži deklarují vyšší počet sexuálních partnerů během života než ženy.** Více než čtvrtina respondentek uvádí, že za život neměla žádného nebo právě jednoho partnera, do této skupiny ale patří pouze 16 % mužů. Dva až šest sexuálních partnerů za život mělo přibližně 59 % mužů a žen. Více jak šest sexuálních partnerů mělo v životě údajně 26 % mužů a 14 % žen. Je překvapivé, že počet sexuálních partnerů není nijak významně závislý na věku. Malou výjimku tvoří méně zastoupená věková skupina 45 až 54-letých ve skupině majících více jak šest sexuálních partnerů.

**Tabulka 7.5. Počet sexuálních partnerů dle pohlaví dotazovaného (údaje v procentech)**

Počet sexuálních partnerů	Muž	Žena	Celkem
0 až 1	16,5	25,6	21,0
2 až 6	57,5	59,7	58,6
7 a více	26,0	14,7	20,4
N (celkem)	2535	2500	5035

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Zajímavou souvislostí s počtem sexuálních partnerů je osobní příjem respondenta, respondenti s většími příjmy střídají své sexuální partnery relativně častěji ve srovnání s ostatními. Naopak respondenti patřící do skupiny s nejnižším osobním příjmem mají velmi často maximálně jednoho sexuálního partnera za život.

Rodinný stav má na střídání sexuálních partnerů určitou míru vlivu. Svobodní a především ovdovělí jedinci více tendují k střídání sexuálních partnerů, tyto skupiny při testování chí-kvadrát statistikou dosahovali vysokých skóre adjustovaných reziduí v kategorii šest a více sexuálních partnerů celoživotně. Pouze 15 % ženatých či vdaných mělo v životě více jak šest sexuálních partnerů, oproti 33 % rozvedených či 27 % svobodných jedinců. Častější střídání sexuálních partnerů přiznává také menší procento ovdovělých, z toho lze usuzovat, že jedinci žijící v trvalém vztahu manželském nemají tak výrazné tendence k častějšímu střídání sexuálních partnerů jako jedinci nežijící v trvalém partnerském vztahu.

Nadprůměrný počet sexuálních partnerů je závislý na tom, zda-li je jedinec věřící či nikoli. Skupina respondentů, kteří měli více jak šest sexuálních partnerů celoživotně, jsou ve větší míře lidé, kteří nejsou věřící. Nejsilnější je potom závislost u jedinců římskokatolického vyznání, kteří jsou nadpočetně zastoupeni ve skupině respondentů majících celoživotně maximálně jednoho partnera.

Tabulka 7.6. Počet sexuálních partnerů dle rodinného stavu (údaje v procentech)

Počet sexuálních partnerů	Rodinný stav respondenta				Celkem
	Svobodný, svobodná	Ženatý, vdaná	Rozvedený, rozvedená	Vdovec, vdova	
0 až 1	17,0	26,0	5,7	24,2	21,0
2 až 6	55,5	59,0	61,3	62,1	58,6
7 a více	26,6	15,1	33,0	13,7	20,4
N (celkem)	1171	2929	751	182	5033

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Počet celoživotních partnerů je také závislý na tom, má-li jedinec děti. Tento aspekt se po statistickém testování ukázal jako velmi významný. **Ti jedinci, kteří nemají vlastní děti, častěji střídají sexuální partnery, a to do jisté míry poukazuje i k nestabilitě jejich partnerských vztahů.** Četnost sexuálních partnerů je potom závislá i na počtu vlastních dětí. S narůstajícím počtem vlastních dětí klesá u jedince i míra jeho sexuální partnerské nestability. S rodičovstvím častěji jedinci preferují trvalejší formy partnerských vztahů. Pokud mají partneři děti, jsou pravděpodobně více orientováni na udržení si pevného a stálého svazku.

Tendence k častému střídání sexuálních partnerů je do jisté míry ovlivněna i nespokojeností v životě mimo zaměstnání. Respondenti mající za život zkušenost s větším počtem partnerů spíše vykazují nespokojenost se svým životem mimo zaměstnání.

Obecně platí, že lidé, kteří mají nadprůměrný počet sexuálních partnerů, ve svém životě preferují volnější vztahy i v rámci rodinného uspořádání. Nejsou tak rodinně orientovaní a více než ostatní před rodinou preferují společnost svých přátel. Naopak jedinci, kteří za život měli maximálně jednoho sexuálního partnera, jsou rozhodně více rodinně orientovaní a rodinné příslušníky považují za jediné, na něž je možno se spolehnout. Toto rozlišení orientace v rámci uspořádání svého soukromého života podporuje i preference organizace soukromého života. Jedinci, kteří za život vystřídali více sexuálních partnerů, častěji preferují alternativní formy organizace intimity a spoluzítí než nukleární rodinu.

Vliv na počet deklarovaných sexuálních partnerů má přitom i uspořádání v původní rodině respondenta. Ti, kteří vyrůstali v neúplné rodině, mají větší sklon k častějšímu střídání partnerů/ek. Tuto závislost je hypoteticky možné vysvětlovat přejímáním určitých vzorců od rodičů – pokud se dítě během svého života setkalo s častějším střídáním partnerů u svého rodiče, je větší pravděpodobnost, že ve svém životě bude mít také více sexuálních partnerů.

## 7.4. Věrnost v partnerském vztahu

Pro více než polovinu respondentů je partnerská věrnost velmi důležitá a jsou přesvědčeni, že je nutná k fungování vztahu. Více jak třetina populace je toho názoru, že partnerská věrnost je důležitá, ale že nevěru lze za určitých okolností odpustit. Necelých 8 % respondentů se potom domnívá, že v životě jsou i důležitější věci, a pouze jedno procento dotázaných ji nepovažuje za vůbec důležitou. Věrnost je pak relativně důležitější pro ženy než pro muže. Pro šedesát procent žen je věrnost ve vztahu důležitá a považují vztah bez ní za nefunkční, k tomu názoru se oproti tomu přiklání necelá polovina mužů. Muži naopak častěji označují nevěru za určitých okolností odpustitelnou nebo považují ostatní věci za důležitější.

Tabulka 7.7. Důležitost věrnosti dle pohlaví

Názor na partnerskou věrnost	Muž	Žena	Celkem
Je velmi důležitá, vztah bez ní nefunguje	48,3	60,0	54,1
Je důležitá, za určitých okolností lze nevěru odpustit	39,0	32,0	35,6
Není příliš důležitá, jsou důležitější věci	9,3	5,9	7,6
Není vůbec důležitá	1,7	0,9	1,3
Neví	1,7	1,2	1,5
N (celkem)	2772	2714	5496

Zdroj: Proměny 2005, SOÚ AV ČR.

Mladí lidé (ve věku 25-34 let) ve srovnání s ostatními připisují věrnosti ve vztahu větší důležitost a domnívají se, že bez ní vztah nemůže fungovat. Naproti tomu respondenti ve věku 35 až 45 let spíše považují věrnost za důležitou, ale zároveň připouštějí, že případnou nevěru lze za určitých okolností odpustit. Tuto závislost věku v hodnocení věrnosti je možné vysvětlit přetrvávající představou romantizující lásky „na celý život“ u mladších jedinců a reálnou zkušeností starších jedinců.

Důležitost věrnosti v partnerském vztahu je významně závislá na rodinném stavu respondenta. Pro 60 % respondentů, kteří žijí v manželském svazku, je věrnost pro fungování vztahu důležitá, tento názor zastává i 68 % ovdovělých, 48 % svobodných a 44 % rozvedených. Lidé, kteří v životě ještě nikdy neprožili partnerský rozchod, považují věrnost v partnerském vztahu za více důležitou než lidé, kteří již mají zkušenost s partnerským rozchodem.

Lze předpokládat, že na důležitost přikládanou věrnosti v partnerském vztahu má výraznější vliv právě přítomnost dětí. Vztah a důvěra dvou jedinců v tomto případě totiž nebere v potaz jen samotné partnery, ale na jejich vzájemné věrnosti je založeno fungování celé rodiny. Ukázalo se, že pro respondenty/ky, kteří/které mají děti, je věrnost pro vztah velmi důležitá (více než polovina respondentů s dětmi ji označila za nezbytnou pro fungující vztah).

Lidé, kteří v sexuálním životě vystřídali nadprůměrný počet sexuálních partnerů, jsou zároveň i tolerantnější k partnerské nevěře, kterou nepovažují v rámci ostatních věcí za tolik důležitou. Ti, kteří během svého života měli maximálně jednoho sexuálního partnera, naopak považují věrnost za základ vztahu a pro 80 % z nich je velmi důležitá. Tato skupina je z 65 % tvořena ženami, jedná se spíše o mladé (25 – 30 let) nebo spíše starší jedince (starší 45 let). Nevěru by za určitých okolností dokázalo odpustit pouze 16 % respondentů z těch, kteří měli maximálně jednoho sexuálního partnera.

Lidé, kteří za ideální způsob uspořádání intimity považují styly alternativní k nukleární manželské úplné rodině a preferují např. bydlení odděleně od partnera, považují věrnost ve vztahu za spíše nedůležitou.

Věrnost ve vztahu také vysoce oceňují lidé, kteří v dětství vyrůstali v úplné rodině s oběma vlastními rodiči, naopak lidé pocházející z jiného rodinného uspořádání by nevěru spíše odpustili. Hypoteticky by se tedy dalo očekávat, že čím více lidí bude mít zkušenost s prožitím části dětství v jiné než úplné rodině, tím menší důraz na partnerskou věrnost bude ve společnosti kladen. Důležitost přikládaná věrnosti ve vztahu také silně koreluje s názory na vztah v rámci příbuzenstva. Věřící lidé si rozhodně nedokáží fungování vztahu bez vzájemné věrnosti představit. Nejsilněji si na věrnosti ve vztahu zakládají respondenti římsko-katolického vyznání.

## 7.5. Závěry

Sexuální chování v České republice prochází jistě mnoha změnami. Nejpatrnější z nich je významný pokles spokojenosti se sexuálním životem, a to především u žen. V současné době jsou se svým sexuálním životem spokojeni spíše muži. S věkem se postupně sexuální spokojenost zvyšuje do 30. až 35. roku života, kdy ji lidé pociťují nejvíce, po této věkové hranici má však klesající charakter. Sexuální spokojenost dávají najevo také spíše lidé, kteří mají stálý partnerský vztah či žijí v manželském svazku. V otázce vlivu pracovního života na život sexuální převažuje v české populaci přesvědčení, že práce nemá velký vliv na tuto intimní stránku života. Pokud respondenti na nějaký vliv poukazují, tak se jedná především o vliv negativní, kdy připouštějí, že jim práce sexuální život ochudila. V tomto případě se jedná především o respondenty mající velmi náročnou práci, doprovázenou stresem a vyčerpáním, častěji na tento vliv poukazují muži než ženy, lidé s vyššími příjmy a vyšším vzděláním, kteří právě tyto náročné pozice zastávají. Největší procento respondentů mělo za život dva až šest sexuálních partnerů. Tato skupina se také jeví jako obecně nejspokojenější. Muži obecně deklarují větší počet sexuálních partnerů než ženy. Nadprůměrný počet sexuálních partnerů potom mají spíše lidé svobodní či rozvedení, lidé, kteří nemají trvalý svazek nebo děti, a tito lidé i obecně více preferují alternativní životní uspořádání ke klasické nukleární rodině. Polovina respondentů označuje věrnost ve vztahu za rozhodně důležitou. Věřící, mladší jedinci, ženy, lidé v manželském svazku a lidé mající děti jí připisují větší důležitost než ostatní. Věrnost je také nepřímo úměrná počtu sexuálních partnerů za život.

## 8. Závěr

Česká společnost se v průběhu posledních sedmnácti let stala dějištěm mnoha politických, ekonomických, sociálních a kulturních proměn, které s sebou přinesly a stále přinášejí zásadní změny forem společenského života. Jednou z oblastí, která byla těmito proměnami silně dotčena, je instituce rodiny. Rodina prodělává v posledních padesáti letech v České republice, stejně tak jako v ostatních modernizovaných společnostech, natolik zásadní transformaci, že se objevuje otázka, zda lze ještě o rodině v tradičním smyslu vůbec hovořit, či zda se nejedná spíše o „rodiny“ v množném čísle. Aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství a rozšíření nesezdaných soužití, rostoucí počet rozvodů a potažmo neúplných rodin, odkládání rodičovství a zvyšující se podíl lidí žijících bez partnera jsou nejviditelnější důsledky těchto změn. Soukromý život je navíc silně ovlivňován vnějšími podmínkami, ke kterým patří zejména sféra práce a pracovního trhu. Nové podmínky pracovního trhu, vyšší nároky na intenzitu a flexibilitu práce a nižší úroveň „jistění“ ze strany státu mohou představovat ohrožení dosavadních způsobů integrace společnosti a sociální soudržnosti.

Jaká rizika přinášejí změny na pracovním trhu pro soukromý život lidí? Mění se skutečně podoba rodiny v České republice? Jakých skupin se tyto změny týkají a kdo je jimi nejvíce ohrožen? Jakými způsoby se prolíná pracovní život a oblast soukromí a intimity, a jak se s těmito vzájemnými vlivy individua vyrovnávají? V této publikaci jsme se pokusili částečně odpovědět na zmiňované otázky. Teoreticky jsme vycházeli ze soudobých sociologických teorií individualizace společnosti (F. de Singly, U. Beck a E. Beck-Gernsheim, A. Giddens), podle kterých je současná společnost oproti společnostem minulým stále více individualizovaná. Člověk žije a je vnímán stále více jako individuum, vyvázané ze skupin a komunit, které je v minulosti pevně určovaly; je stále více autonomní a nezávislý na těchto skupinách. Od šedesátých let minulého století se tato individualizace, nebo také důraz na naplnění osobních zájmů, vztahuje nejen na mužskou, ale také na ženskou část populace, a začíná být v určité míře vztahována i na děti. S tím se proměňuje podoba partnerství, rodinného soužití i výchovy a rodičovství. Zároveň jsme vycházeli z teorií zabývajících se proměnami pracovního trhu a dopady, které tyto proměny mají na muže a na ženy a obecně na problematiku hledání rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (A. R. Hochschild, H. Bradley, R. Crompton a další).

Při hledání odpovědí na výzkumné otázky jsme čerpali zejména z výsledků kvantitativního šetření zaměřeného na zkoumání souvislostí proměn pracovního trhu a soukromého života obyvatel ČR, které proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let.

Ukázalo se, že ačkoli v České republice stále převažuje práce zaměstnanců na plný úvazek s pevně danou a neflexibilní pracovní dobou, rostoucí část populace se začíná potýkat s novými formami a ri-

ziky organizace pracovního trhu. K nim patří zejména velký tlak na časovou intenzitu práce spojenou s dlouhodobou celodenní nepřítomností v domově, zvyšující se stresovost či fyzická náročnost některých typů práce, negativní flexibilita práce nutící zaměstnance přizpůsobovat se takřka „na poslední chvíli“ požadavkům práce a zaměstnavatele a konečně také zvyšující se nejistota práce (práce na dobu určitou, práce formou brigád, podnikatelské riziko). Viděli jsme, že tato nová rizika se týkají různých skupin populace v různé míře, přičemž nejsilněji jsou zasaženi na jedné straně pracovníci a pracovníce na pozicích s nejnižším ohodnocením a s nejnižším vzděláním, a na straně druhé pracovníci a pracovníce s vysokoškolským vzděláním na manažerských, řídicích či podnikatelských postech (i když každá z těchto skupin jiným způsobem).

Zdá se ale, že tyto změny nemají jednoznačně významný vliv na organizaci soukromého života české populace. Každopádně se podle našich zjištění nepromítají plošně do růstu individualizace a narušení integrace společnosti, ani jednoznačně neohrožují tradiční vzorce organizace intimity a jejich popularitu. Z tohoto hlediska česká společnost stále vykazuje rysy společnosti přecházející od ranně moderní v pozdně moderní – zatímco některé charakteristiky pozdní modernity jsou naplněny bohatě (vysoká rozvodovost, odkládání rodičovství do pozdějšího věku a růst bezdětnosti), jiné se projevují jen u určitých dílčích skupin populace (nukleární úplná rodina je stále většinou populace pokládána za ideál, mužská profesní dráha a seberealizace má jednoznačně přednost před profesní dráhou ženskou).

Data z našeho výzkumu nepotvrzují pesimistické prognózy kritizující individualismus dnešní doby: ačkoli individualizace je realitou, jak ukazují statistiky rozvodů apod., neznamená to, že lidé žijí každý zvlášť. V české populaci stále převládá preference úplné heterosexuální rodiny s biologickými rodiči. Mladí lidé ve velké většině plánují manželství a chtějí mít děti, a to hlavně mladé ženy, kterým je přitom tak často vyčítáno „sobecké“ chování. Někteří se sice od této normy odklánějí, není to ale jednoznačně determinováno změnami na pracovním trhu. Naše data poukázala také na skutečnost, že uspořádání kariér a profesních životů v párech nadále obvykle znevýhodňuje profesní život ženy vůči kariéře muže. Je to především ona, kdo omezuje a přizpůsobuje svůj profesní život muži, případně potřebám rodiny. V neprospěch profesních aspirací žen mluví i fakt, že česká společnost je stále dosti „tradiční“ i co se týká rozdělení (nebo spíše nerozdělení) domácích prací mezi partnery.

Výzkum dále odhalil přetrvávající prorodinnou orientaci českých žen i mužů. Nejenže převážná většina z nich rodičovství ve svém životě plánuje, ale zároveň také většina z nich považuje jakékoliv jiné než zdravotní (a případně ekonomické) důvody pro volbu celoživotní bezdětnosti za nepřijatelné. Přesto lze do budoucna očekávat určitý růst konečné bezdětnosti, ale zejména růst rodin s jedináčky. Týká se to ve zvýšené míře například rodin žen s vyšším vzděláním, které vnímají (očekávají) konflikt mezi placenou prací a neplacenou péčí o děti intenzivněji než ženy s nižším vzděláním. Co se vlivu rodinného stavu, partnerské situace a preference i velikosti místa bydliště týče, podporuje probíhající transformace intimních vztahů spolu s „životním tempem“ větších měst spíše bezdětný životní styl (a rodiny s malým počtem dětí – s jedináčky) než dlouhodobé závazky spojené s vícedětným rodičovstvím. Koncentrace mladých lidí ve větších městech a narůstající podíl dospělých, kteří dospívali v neúplných rodinách, by mohly do budoucna přispívat spolu s případným posunem v hodnotových orientacích směrem k preferenci „netradičních“ a méně stabilních forem partnerského soužití a směrem k menšímu důrazu na příbuzenskou kohezi zejména ke snižování preferovaného počtu dětí (a možná i určitému zvyšování podílu dobrovolně bezdětných).

Data z výzkumu nepotvrzují, že by se sféra práce stávala pro lidi tak významnou a důležitou v jejich životě, jakou je rodina, soudě podle jimi deklarované „potřeby“ úniku z jedné sféry do druhé v případě problémů, resp. vyjádření nespokojenosti z fungování v jedné z nich. Práce, přestože je v životě lidí důležitá a má výrazný identitotvorný rozměr, nesubstituuje u většiny lidí rodinu a sociálně blízké vztahy a vazby, které se vytvářejí mimo prostor formální práce, a v tomto smyslu rodina stále zůstává důležitou sférou blízkosti, sdílení, intimity a důvěry mezi lidmi.

V žádném případě tedy nelze říci, že by lidé v soudobé české společnosti toužili žít o samotě, bez vztahů. Tyto vztahy ale už pravděpodobně nikdy nebudou mít podobu tradiční rodiny, kde se děti rodí do manželství a manželství trvá celý život. My všichni se budeme muset postupně přizpůsobit novým podmínkám: manželství je smlouva, od které je možné odstoupit, a neuzavírá se na celý život; rodiče nemusí být nutně milostnými ani životními partnery, ale prostě a jen rodiči, domov může mít mnoho podob. Sociální politiky by se na tento vývoj měly připravit: není možné přímo ani nepřímo zvýhodňovat úplné rodiny, naopak je třeba odstraňovat nerovnosti, které mohou vznikat v důsledku znevýhodnění určitých typů rodin podmínkami pracovního trhu.



# 9. Návrh opatření a doporučení pro sociální politiku

## 9.1. Individua, rodiny a sociální politika

Ačkoli manželská úplná nukleární rodina stále představuje ideální uspořádání soukromého života, zejména pro mladé ženy, v manželství žije v současné době „jen“ něco přes polovinu respondentů. Mnohdy se navíc jedná o manželství opakovaná a jen přibližně polovina z nich neskončí v průběhu času rozvodem. Z toho je zřejmé, že sociální politika státu nemůže být zaměřena primárně na úplné rodiny, ve kterých muž plní úlohu hlavního živitele a žena vystupuje jako pečovatelka. Systém sociální politiky musí brát v úvahu existenci různých alternativních uspořádání soukromého života v české populaci a být schopen pomoci řešit i jejich problémy. **Musí tedy nabízet dostatečně širokou škálu opatření, ze kterých mohou jejich uživatelé volit a kombinovat je podle svých potřeb.** Musí brát v úvahu následující formy rodinného uspořádání:

### Mladé dvourodičovské rodiny s dětmi

Model rodiny s jedním mužským živitelem a ženou pečovatelkou již není vzhledem ke změnám a nestabilitě pracovního trhu udržitelný, navíc jeden příjem zpravidla nestačí k zachování uspokojivého standardu rodiny s malými dětmi. Příliš dlouhá doba poskytování a zároveň vysoká výše podpory v podobě rodičovského příspěvku situaci neřeší, naopak spíše zhoršuje možnosti uplatnění žen na pracovním trhu a mnohdy je přímo demotivuje. Vzhledem k velké nestabilitě manželství v ČR se pak podílí na prohlubování rozdílu v životní úrovni žen a mužů po rozpadu manželství a nepřímo způsobuje propad životní úrovně až chudobu dětí, které zůstávají v péči matek.

Cestou by mohlo být zkrácení nebo alespoň zavedení „vícerychlostní“<sup>80</sup> rodičovské dovolené (se zvýšením rodičovského příspěvku a jeho navázáním na výši platu rodiče), zapojování mužů do péče o malé děti a vybudování kvalitní a pestré infrastruktury péče o děti, včetně péče o děti mladší 3 let.

Úspěšné zavedení tzv. „vícerychlostní“ rodičovské dovolené, případně zkrácení rodičovské dovolené, je v našich podmínkách vázáno zejména na dostupnost kvalitní péče o děti mladší 3 let. Vedle rozvoje státních pečovatelských zařízení je proto třeba podporovat i další vhodné alternativy k jesiám, jako je finanční zvýhodnění soukromé placené péče o děti (individuální i skupinové) např. for-

<sup>80</sup> Rodič si může vybrat, jak dlouho chce zůstat s dítětem na rodičovské dovolené, podle toho je mu pak přiznán rodičovský příspěvek. Zjednodušeně řečeno má rodič k dispozici sumu peněz, která mu bude vyplacena formou rodičovského příspěvku, a může se rozhodnout, v rozmezí jak dlouhé doby mu tato suma bude vyplacena.

**mou daňových úlev pro rodiče, kteří těchto služeb (chův, soukromých školek, jeslí apod.) využívají.** V žádném případě však tyto změny nesmí vést k diskriminaci nízkopříjmových skupin rodičů v přístupu k této péči.<sup>81</sup> Současnou vládou podporované alternativní způsoby zajištění péče o malé děti (soukromé podnikové jesle, placené pečovatelky) sice mohou představovat řešení pro skupinu lidí pracujících na vrcholu zaměstnanecké hierarchie, nemusí být ale dostupné pro druhou skupinu, která podle našich zjištění také pocituje velké konflikty při kombinaci pracovních a rodinných rolí, a to skupinu zaměstnanců na méně privilegovaných pozicích, konkrétně například provozních pracovníků ve službách a obchodu.

Naše zjištění poukázala na poměrně velkou neflexibilitu českého trhu práce (respektive zaměstnavatelů) vůči potřebám pracujících lidí skloubit rodinný život a péči o děti s profesním životem. Aby tedy zařízení určené k péči o děti (ať už děti do 3 let, nebo starší) skutečně plnila svůj účel, je třeba, aby jejich otvírací doby byly maximálně flexibilní a odpovídaly skutečným potřebám pracujících rodičů.

Dalším vhodným opatřením z oblasti rodinné politiky je zavedení „kvót“<sup>82</sup> otcovské dovolené v řádech týdnů až měsíců. Inspirovat se přitom můžeme některými zeměmi Skandinávie. O nejdelších kvótách otcovské dovolené se v současné době jedná na Islandu, kde se uvažuje o prodloužení doby „povinné“ otcovské dovolené na 6 měsíců.<sup>83</sup> Lze přitom předpokládat, že rovnoměrnější rozdělení doby strávené na rodičovské dovolené mezi oba partnery povede ke zlepšení pozice žen s dětmi na trhu práce a pozitivně ovlivní i genderové nerovnosti ve společnosti.

**Pro rodiče, kteří se rozhodnou trávit delší čas doma s dětmi, by měl stát podporovat vytváření nabídky zkrácených úvazků a dalších alternativních forem práce.** Je třeba ovšem podporovat pouze takové nabídky ze strany zaměstnavatelů, které nebudou pracující/ho znevýhodňovat a diskriminovat. Vedle toho, že částečné úvazky mohou být účinným řešením sladování péče o děti s pracovním životem, je jejich rozšíření také jednoznačně výhodné pro stát. Rodič, který pracuje na částečný úvazek a odvádí řádně daně, je pro státní pokladnu méně náročný než rodič, který zůstane s dítětem doma. Proto lze uvažovat např. o daňovém zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům-rodicům umožňují dočasné snížení pracovního úvazku, nebo přímo zavedení práva rodiče na dočasné snížení pracovního úvazku, jako je tomu např. ve Velké Británii. Úspěšnost těchto opatření je ovšem podmíněna širokou nabídkou kvalitní a finančně dostupné péče o děti v předškolním věku.

Tato opatření by ale neměla svým charakterem jen dále podporovat obecně sdílené očekávání, že žena bude svůj pracovní život a své profesní aspirace podřizovat partnerovi a rodinnému životu.

Rodicům, kteří strávili delší dobu na rodičovské dovolené, by měl stát nabízet podporu ve formě **služeb podporujících opětovné začlenění rodičů na pracovní trh (např. v podobě rekvalifikací, stáží apod.).** Z mezinárodních srovnání vyplývá, že Česká republika má nejvyšší podíl žen v Evropě, které po rodičovské dovolené opouštějí své původní zaměstnání a hledají si jiné pracovní místo. Tato vy-

81 K tomu došlo např. ve Francii, kde po zavedení práva na odpočet nákladů na soukromého pečovatele/pečovatelku z daní začalo docházet k velkému zavírání finančně relativně dostupných státních jeslí. Zatímco rodiče ze středních a vyšších vrstev začali výhodně odpočítávat náklady na soukromou péči z daní, situace nízkopříjmových rodičů, kteří si ani přes daňové zvýhodnění nemohou soukromou péči dovolit, se zhoršila.

82 Kvóty otcovské dovolené fungují tak, že je mužům vyhrazen určitý časový úsek, po který musí s dítětem zůstat na rodičovské dovolené. Pokud muž dané období k péči o dítě nevyužije, pár o daný úsek placené rodičovské dovolené přijde.

83 Oba rodiče by tak na rodičovské dovolené strávili stejnou dobu.

soká „odchodovost“ žen-matek je přitom alarmující. Je totiž problematická nejen pro samotné ženy a jejich kariérní růst, ale snižuje také hodnotu žen-pracovnic v očích zaměstnavatelů. Bylo by tedy vhodné motivovat zaměstnavatele (např. daňově), aby zaměstnávali rodiče po rodičovské dovolené.

### Rodiny s jedním rodičem

Systém sociální politiky by měl umožnit rodinám osamělých matek či otců udržet si srovnatelnou životní úroveň s rodinami dvourodičovskými, tak aby děti z těchto rodin nebyly a priori znevýhodněny. K tomu by měla sloužit zejména kvalitní a pestrá infrastruktura péče o děti od časného věku až do věku školního, která by byla dostatečně pružná a nezakládala se tak jako v současnosti na předpokladu, že jeden z rodičů je k dispozici pro zajišťování dopravy dítěte, odpoledních aktivit a volných dnů a prázdnin, zatímco druhý pracuje. Druhou cestou je dostatečná materiální podpora a ocenění osamělých rodičů v jejich rodičovské práci, která by neměla být problematizována jako „závislost“ a „parazitování“ na sociálním systému.

### Bezdětní a singles

Lidé, kteří se rozhodnou žít mimo tradiční model rodiny, by neměli být za toto rozhodnutí penalizováni a znevýhodněni např. ve fiskálních opatřeních (jak tomu je např. v opatření společného zdanění manželů). Mělo by být bráno v úvahu, že systém sociálního státu má pomáhat potřebným (tj. např. rodinám s malými dětmi) a má umožnit lidem realizovat jejich životní volby, nesmí je ale ke konkrétním životním volbám nutit, jak tomu bylo v minulosti.

V případě bezdětných je třeba vzít v úvahu, že i oni mnohdy plánují založení rodiny. Z výzkumů totiž vyplývá, že velká většina doposud bezdětných mužů a žen ve věku 25-40 let chce v budoucnu založit rodinu, a to nejčastěji rodinu se dvěma dětmi. Tento krok ovšem mnohdy odkládají, ať už z důvodů materiálních (bytová a ekonomická situace), nebo kvůli problému skloubení rodinného života s momentálním pracovním nasazením. Aby mohli tito lidé realizovat svoje reprodukční přání a plány, je potřeba věnovat se na jedné straně bytové politice, na straně druhé je třeba vytvářet podmínky pro snadnější sladování práce a rodiny.

### Starší generace

Sociální systém bude muset stále více brát v úvahu realitu změny věkové struktury populace: tzv. stárnutí obyvatelstva. Z hlediska našeho výzkumu pracujících se ukazuje jako nutnost otevřít diskusi o problematice kombinace práce a péče o závislé rodiče či prarodiče a o jejich genderových souvislostech. Tato pečovatelská práce by měla být odpovídajícím způsobem ohodnocena a podporována by měla být i široká škála zařízení a služeb péče o staré a nemocné.

**Systém sociální ochrany by v současné době neměl být zaměřen na rodinnou jednotku, která se jeví jako značně nestabilní a v jejímž rámci nemusí panovat rovnost a mocenská rovnováha, ale měl by se více zaměřovat na jednotlivce, jejich individuální závazky a jejich schopnost a soběstačnost tyto závazky plnit. Jako rodiče by měly být vnímány nejen ženy, jak se často implicitně děje, ale i muži.**

K tomu by pomohlo zavedení opatření zaměřených konkrétně na muže, jako jsou povinné kvóty otcovské dovolené.

## 9.2. Zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň

Ve výzkumu se prokázalo, že existují skupiny zaměstnaných osob, které pociťují a vykazují méně příznivou atmosféru na svém pracovišti i méně vstřícné sociální vztahy na pracovišti v porovnání s ostatními. Tito lidé vykazují zpravidla shodné sociodemografické ukazatele i některé ukazatele vážící se na typ pracoviště, případně firmy. Pokud spokojenost lidí v práci (se vztahy a atmosférou) má vliv na pracovní výkon, pak by mělo být v zájmu zaměstnavatelů vytvářet i těmto pracovníkům takové pracovní prostředí, které by i pro ně bylo sociálně příznivé, motivovalo je ke zvyšování kvalifikace apod. Konkrétně to ze strany zaměstnavatele znamená:

- **omezení termínovaných pracovních smluv** (jednostranně výhodných pro zaměstnavatele, resp. nevýhodných pro zaměstnance),
- **respektování práva zaměstnance na soukromí**, tj. konkrétně omezování přesčasové práce, vytváření podmínek pro harmonizaci práce, soukromého a rodinného života zaměstnanců.

Obecně by měl existovat větší apel ze strany státu, ale i odborů a v neposlední řadě i jednotlivců na **sociální zodpovědnost firem**, které se nemohou chovat jen a pouze účelově (využít nekvalifikovanou a sociálně méně výhodně situovanou pracovní sílu na maximum, aniž by do ní cíleně investovali s respektem k jejich osobě). Motivace zaměstnavatelů k péči o zaměstnance, zejména o sociálně více znevýhodněné skupiny zaměstnaných osob, by měla být zaštitěna ze strany státu různými podpůrnými opatřeními motivujícími zaměstnavatele k tomuto typu sociálního jednání. V tomto kontextu se ve světě začíná uplatňovat tzv. **flexicurity (přístup), neboli nutné a potřebné flexibility pro zaměstnavatele a určité jistoty pro zaměstnance** (ve formě benefitů, a to i benefitů, resp. jistoty pro nezaměstnané), kde flexibilita a určitá „stabilita“ ve formě jistoty nejsou komponovány kontradiktory, nýbrž jako podporující se mechanismy. Ve „flexicuritě“ je tak flexibilita na trhu práce kombinována se sociálními jistotami a aktivní politikou trhu práce.

Závěrem tedy můžeme říct, že pro zlepšení možnosti harmonizace práce a rodiny je třeba, aby změny probíhaly současně ve všech třech základních oblastech: 1) musí být realizovány úpravy v oblasti rodičovské dovolené, 2) úpravy v oblasti péče o děti, 3) musí se rozšiřovat nabídka forem práce přátelských k rodině. Lze předpokládat, že opatření, která budou prováděna izolovaně bez návaznosti na opatření ve zbývajících oblastech, budou neefektivní a nepovedou k plánovanému cíli.

# Literatura

- Aliaga, Ch. 2005. „Gender Gaps in the Reconciliation between Work and Family Life.“ [online]. *Statistics in Focus* 2006 (4). [staženo 20. 3. 2005]. Dostupné z: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF)>.
- Ariés, P. 1973. *L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime*. Paris: Seuil.
- Bauman, Z. 2002. *Tekutá modernita*. Praha: Mladá fronta.
- Beck, U. 1992. *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. New York: Polity Press.
- Beck, U. 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Beck, U., E. Beck-Gernsheim. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, G. 1991. *A Treatise on the Family*. Harvard: Harvard University Press.
- Bell, R. R. 1981. *Worlds of Friendship*. Beverly Hills, London: Sage.
- Berger, P., H. Kellner. 1964. „Marriage and the social construction of reality.“ *Diogenes* 46: 3–32.
- Berrington, A. 2004. „Perpetual Postponers? Women's, Men's and Couple's Fertility Intentions and Subsequent Fertility Behaviour.“ *Population Trends* 117: 9–19.
- Bertram, H. 2004. „Modernity Forgotten: The Family Today.“ Přednáška na konferenci *The Future of Family: Recomposition or Decomposition?* TSCF, Brusel, 11. – 13. 5. 2004.
- Bhattacharyya, G. 2002. *Sexuality and Society. An Introduction*. London: Routledge.
- Bierzová, J. 2006. „Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 7 (1): 19–26.
- Billari, F., D. Philipov. 2005. „How Long will the Postponement of Childbearing Last?“ Přednáška na konferenci *Postponement of Childbearing in Europe*. Vídeň 1. – 3. 12. 2005.
- Blossfeld, H. P., M. Mills. 2003. „Globalization, Uncertainty and Changes in Early Life Courses.“ *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 6: 188–218.
- Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Work place – Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.
- Buchtová, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.
- Bott, E. 1957. *Family and Social Network: roles, norms, and external relationships in ordinary urban families*. London: Tavistock Publications.
- Collinson, D. L., J. Hearn. 1995. „Men Managing Leadership? Men and Women of the Corporation Revisited.“ *International Review of Women and Leadership* 1-2: 1–23.
- Coltrane, S. 1996. *Family Man: fatherhood, housework, and gender equity*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R., F. Harris. 1998. „Explaining Women's Employment Patterns: 'Orientations to Work' Revised.“ *British Journal of Sociology* 49 (1): 118–140.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis* 33 (4): 389–404.
- Čermáková, M., H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková, M. Musilová. 2000. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: SOÚ AV ČR.

- Čermáková, M., H. Hašková, M. Linková, H. Maříková. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Dudová, R., A. Křížková, D. Fischlová. 2006. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Odborná expertiza pro VUPSV, MPSV ČR.
- Dudová, R., M. Vohlídalová. 2005. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti – teoretická studie*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [staženo 10. 3. 2007]. Dostupné z: <<http://www.soc.cas.cz/promeny/info/cz/25016/Teoreticka-vychodiska.html>>.
- Dudová, R. 2007. *Otcovství po rozchodu rodičovského páru*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.
- Durkheim, E. 1975. „La famille conjugale.“ *Textes III*. Paris: Minuit.
- Easterlin, R. 1976. „The Conflict between Aspirations and Resources.“ *Population and Development Review* 2 (3-4): 417–425.
- Easterlin, R. A. 1980. *Birth and Fortune: The Impact of Numbers on Personal Welfare*. New York: Basic Books.
- Edwards, P., J. Wajcman. 2005. *The Politics of Working Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Elias, N. 2007. *O procesu civilizace*. Praha: Argo.
- European Commission. 2006. *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines 2006 Compendium*. Brusel: European Commission DG ESAEO.
- Fialová, L., D. Hamplová, M. Kučera, S. Vymětalová. 2000. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- The Gallup Organisation 2002. *Candidate Countries Eurobarometr 2002.1*. Budapest: The Gallup Organisation.
- Giddens, A. 1992. *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love & Eroticism in Modern Societies*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 2000. *Unikající svět. Jak globalizace mění náš život*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Goldstein, J., W. Lutz, M. R. Testa. 2003. „The emergence of sub-replacement family size ideal in Europe.“ *Population Research and Policy Review* 22 (5-6): 479–496.
- Gustafsson, S. 2001. „Optimal Age at Motherhood. Theoretical and Empirical Considerations on Postponement of Maternity in Europe.“ *Journal of Population Economics* 14 (2): 225–247.
- Gustafsson, S. S., E. Kenjoh, C. M. M. P. Wetzels. 2002. *Postponement of Maternity and the Duration of Time Spent at Home after First Birth: Panel Data Analyse Comparing Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden*. Paris: Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs.
- Haavio-Mannila, E. 1992. *Work, Family and Well-Being in Five North- and East-European Capitals*. Helsinki: Suomalainen Tiedekatemia.
- Hamplová, D., J. Rychtaříková, S. Pikálková. 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.
- Hašková, H. 2006. „Zkoumání bezdětnosti, jejího růstu a s ním souvisejících sociodemografických jevů v české společnosti v kontextu zemí střední a východní Evropy.“ Pp. 22 – 58 in H. Hašková (ed.), P. Šalamounová, H. Víznerová, L. Zamykalová. *Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě*. Sociologické studie/Sociological Studies SS 06:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hašková, H., L. Zamykalová. 2006. „Mít děti – co je to za normu? Čí je to norma?“ *Biograf* 13 (40 – 41). Dostupné také na: <[http://www.biograf.org/index.php?aktivni=cisla&filtr\\_cislo=40](http://www.biograf.org/index.php?aktivni=cisla&filtr_cislo=40)>.
- Hatcher, C. 2003. „Refashioning a Passionate Manager: Gender at Work.“ *Gender, Work and Organisation* 10 (4): 391-412.
- 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.
- Homans, G. C. 1951. *The Human Group*. New York: Routledge and Kegan Paul.
- Chaloupková, J., P. Šalamounová. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Sociologické studie/Sociological Studies 04:07. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- Jureček, Z. 1968a. „Bezdětná manželství.“ *Demografie* 1.
- Jureček, Z. 1968b. „Bezdětná manželství.“ *Demografie* 2.
- Juříčková, L. 2005. *Bezdětnost v České republice*. [online]. Praha: Demografie. [staženo 1. 3. 2007].  
Dostupné na: <[http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=118](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=118)>.
- Kantorová, V. 2004. „Education and Entry into Motherhood: The Czech Republic during the State Socialism and the Transition Period (1970 – 1997).“ *Demographic Research. Special Collection 3. Article 10*: 245–274.
- Kasalová – Daňková, Š. 2005. *Porodnost a plodnost mimo manželství po roce 1989*. [online]. Praha: Demografie. [staženo 5. 7. 2007]. Dostupné z: <[http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=53](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=53)>.
- Kaufmann, J.-C. 1999. *La femme seule et le Prince charmant*. Paris: Nathan.
- Keune, M. 2003. „Capitalist Divergence and Labour Market Flexibility in the Czech Republic and Hungary.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 39 (6): 795–813.
- Kreyenfeld, M. 2004. „Fertility Decisions in the FRG and GDR: An Analysis with Data from the German Fertility and Family Survey.“ *Demographic Research. Special collection 3. Article 11*: 275–318. (Dostupné též z: <<http://www.demographic-research.org>>).
- Křížková, A. 1999. „The Division of Labour in Czech Households in the 1990s.“ *Sociologický časopis* 7 (2): 205–214.
- Křížková, A. (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A., R. Dudová. 2006. *Gender v managementu (výzkumná zpráva pro VÚPSV)*, publikováno na: [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz). Praha: VÚPSV.
- Křížková, A. (ed.), M. Čermáková, R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková. 2006. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. Sociologické studie/Sociological Studies*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. (v tisku).
- Kučera, M. 1997. „K interpretaci charakteristiky demografických procesů v České republice.“ *Demografie* 39 (4): 267–268.
- Kučera, M., L. Fialová. 1996. *Demografické chování obyvatelstva České republiky během přeměny společnosti po roce 1989*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Kuchařová, V., M. Tuček. 1999. *Sociálně ekonomické souvislosti rodinného chování mladé generace v České republice*. Praha: Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky.
- Lesthaeghe, R., J. Surkyn. 2002. „New Forms of Household Formation in Central and Eastern Europe: Are they related to newly emerging value orientations?“ Pp. 197–216 in *Economic Survey of Europe 2002/1*. NY, Geneva: Economic Commission for Europe, United Nations.
- Lutz, W., V. Skirbekk, M. R. Testa. 2005. „The Low Fertility Trap Hypothesis.“ In *Vienna Yearbook of Population Research*. Vienna: Austrian Academy of Sciences Press.
- Maříková, H. 2005. „Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností.“ Pp. 58–67 in A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Sociologické studie/Sociological Studies* 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- McDonald, P. 2000a. „Gender Equity in Theories of Fertility Transition.“ *Population and Development Review* 26 (3): 427–439.
- McDonald, P. 2000b. „Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility.“ *Journal of Population Research* 17 (1): 1–15.
- McDonald, P. 2002. „Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options.“ *Population* 57 (3): 417–446.
- Možný, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Nešpor, Z. R., J. Večerník (eds.). 2006. *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie. Sociologické studie/Sociological Studies* 06:1. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Philipov, D. 2003. „Fertility in Times of Discontinuous Societal Change.“ Pp. 665–689 in I. Kotowska, J. Jóźwiak (eds.). *Population of Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities*. Warsaw: Statistical Publishing Establishment.

- Pleck, J. 1993. „Are Family Supportive Employer Policies Relevant to Men?“ Pp. 217–237 in J. C. Hood. *Men, Work and Family*. London: Sage.
- Polívka, M. 2000. Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva. Praha: VÚPSV.
- Powell, G. N. (ed.). 1999. *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks: Sage.
- Quinn, R. E. 1977. „Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations.“ *Administrative Science Quarterly* 22: 30–45.
- Rabušic, L. 2001. *Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Rabušic, L. 2004. „Will Tomorrow’s Czechs Have the Fewest Children in Europe?“ Pp. 41–60 in P. Mareš (ed.). *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister and Principal.
- Romans, H., O. Hardarson. 2006. „Labour Market Latest Trends – 3rd. quarter 2005 data.“ [online]. *Statistics in Focus* 2006 (6). [staženo 20. 3. 2005]. Dostupné z: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-06-006/EN/KS-NK-06-006-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-006/EN/KS-NK-06-006-EN.PDF)>.
- Rovi, S. L. D. 1994. „Taking „no“ for an answer: Using negative reproductive intentions to study the childless/childfree.“ *Population Research and Policy Review* 13: 343–365.
- Rubin, L. B. 1985. *Just Friends: The Role of Friendship in Our Lives*. New York: Harper & Row.
- Rychtaříková, J. 1997. „Nechci této společnosti namlouvat, že se nic neděje.“ *Demografie* 39 (4): 267–268.
- Rychtaříková, J. 1998. „Současné trendy a vzorce populačního chování východní a západní Evropy.“ *Demografie* 40 (4): 252–257.
- Rychtaříková, J. 2001. „Minulá a současná diferenciacie reprodukce v Evropě.“ Pp. 10–25 in J. Rychtaříková, S. Pikálková, D. Hamplová (eds.). *Diferenciacie reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích*. Sociologické texty/Sociological Papers 01:10. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Rychtaříková, J. 2004. „Změny generační plodnosti v České republice.“ *Demografie* 46 (2): 77–87.
- Rychtaříková, J., S. Pikálková, D. Hamplová. 2001. *Diferenciacie reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích*. Sociologické texty/Sociological Papers 01:10. Praha: SOÚ AV ČR.
- Řeháková, B. 2000. „Nebojte se logistické regrese.“ *Sociologický časopis* 36 (4): 475–497.
- Schoen, R. N., M. Astone, Y. J. Kim, C. A. Nathanson. 1999. „Do fertility intentions affect fertility behaviour?“ *Journal of Marriage and the Family* 61: 790–799.
- Singly, F. de. 1987. *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: PUF.
- Singly, F. de. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- Singly, F. de. 2000a. *Le soi, le couple et la famille*. Paris: Nathan.
- Singly, F. de. 2000b. *Libres ensemble. L’individualisme dans la vie commune*. Paris: Nathan.
- Singly, F. de. 2000c. „La place de l’enfant dans la famille contemporaine.“ Pp. 66–82 in J. P. Pourtois, H. Desnet. *Le parent éducateur*. Paris: PUF.
- Singly, F. de (ed.). 2001a. *Etre soi parmi les autres*. Paris: L’Harmattan.
- Singly, F. de, K. Chaland. 2001. „Quel modèle pour la vie à deux dans les sociétés modernes avancées?“ *Le lien familial, Comprendre* 2: 285–300.
- Singly, F. de. 2003. *Les uns avec les autres*. Paris: Armand Colin.
- Sirovátka, T. 2003. „Rodinné chování a rodinná politika v České republice.“ Pp. 37–60 in P. Mareš, T. Potočný (eds.). *Modernizace a česká rodina*. Brno: FSS MU, Barrister & Principal.
- Sirovátka, T., P. Mareš. 2002. „Rodina, sociální rizika a sociální politika.“ Pp. 106–125 in *Děti, mládež a rodina v transformaci*. Brno: Barrister & Principal.
- Smallwood, S., J. Jefferies. 2003. „Family Building Intentions in England and Wales: Trends, Outcomes and Interpretations.“ *Population Trends* 112: 15–28.
- Sobotka, T. 2004. *Postponement of Childbearing and Low Fertility in Europe*. Amsterdam: Dutch University Press.



- Šalamounová, P., O. Nývlt. 2004. „Podíly bezdětných žen podle dosaženého vzdělání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 5 (2-3): 16–18.
- Šubrt, J. 1996. *Civilizační teorie Norberta Eliase*. Praha: Univerzita Karlova.
- Toulemon, L., M. R. Testa. 2005. „Fertility Intentions and Actual Fertility: A Complex Relationship.“ *Population and Societies* 415: 1–4.
- Thompson, E., E. McDonald, L. L. Bumpass. 1990. „Fertility Desires and Fertility: Hers, His, and Theirs.“ *Demography* 27 (4): 579–588.
- Tuček, M. a kol. 1998. *Česká rodina v transformaci – stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Tuček, M., V. Kuchařová. 1999. *Sociálně ekonomické souvislosti rodinného chování mladé generace v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.
- ÚZIS 2005. *Rodička a novorozenec* 2004. Praha: ÚZIS ČR.
- Večerník, J., P. Matějů. 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Praha: Academia.
- Vohlídalová, M. 2006a. „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 7 (1): 26–32.
- Vohlídalová, M. 2006b. „Pracovní život a partnerské rozchody.“ [online]. Socioweb 12. [staženo 10. 3. 2007]. Dostupné z: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=238&lst=120>>.
- Vohlídalová, M. 2006c. *Souvislosti pracovního, partnerského a rodinného života v současné české společnosti*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [staženo 10. 3. 2007]. Dostupné z: <<http://www.soc.cas.cz/promeny/info/cz/25017/Kvantitativni-vyzkum.html>>.
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. Závěrečná zpráva*. Praha: VÚPSV.
- Wallace, C. (ed.). 2002. *HWF Survey. Research Report '1: Critical Review of Literature*. Wien: Institut für Höhere Studien.
- Wallace, C. (ed.). 2003a. *HWF Survey: Country Survey Reports. Research Report 3*. Wien: Institut für Höhere Studien.
- Wallace, C. (ed.). 2003b. *Household, Work and Flexibility Survey: Comparative Report. Research Report ' 4*. Wien: The HWF Research Consortium.
- Wallace, C. 2003c. „Work Flexibility in Eight European Countries.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 39 (6): 773–794.
- Weiss, P., J. Zvěřina. 2001. *Sexuální chování v ČR – situace a trendy*. Praha: Portál.
- Whitehead, S. M. 2002. *Men and Masculinities*. Cambridge: Polity.
- Zamykalová, L. 2006. „Mediální reflexe bezdětnosti v české společnosti mezi lety 1994 – 2004.“ Pp. 95–144 in H. Hašková (ed.), P. Šalamounová, H. Víznerová, L. Zamykalová. *Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě*. Sociologické studie/Sociological Studies SS 06:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

## Internetové zdroje statistických dat

- SLDB 2001. *Sčítání lidu, domů a bytů v ČR za rok 2001*. Praha: Český statistický úřad. [[www.czso.cz](http://www.czso.cz)].
- Webové stránky Českého statistického úřadu (<http://www.czso.cz>) a na nich publikovaná data a následující studie:
- ČSÚ. 1994, 1995, 1999–2004, 2005a, 2006. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*.
- ČSÚ. 2005b. *Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 VŠPS*.
- Webové stránky Eurostatu (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>) a na nich publikovaná data.

## 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].

European Social Survey 2004, second round (ESS2-2004) [Data file]. R. Jowell, City University London [producers].  
<http://ess.nsd.uib.no/>, <http://www.europeansocialsurvey.com>.

# Příloha: Technické parametry výzkumu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“

Termín terénního šetření:	3.–17. 10. 2005
Výběr respondentů:	Kvótní výběr
Zdroj dat pro kvótní výběr:	Český statistický úřad Sčítání lidu, domů a bytů 2001
Velikost výběru:	6 000
Počet dotázaných:	5 510
Reprezentativita:	Obyvatelstvo České republiky ve věku 25 – 54 let
Metoda sběru dat:	Osobní standardizovaný rozhovor tazatele s respondentem na základě dotazníku
Počet proměnných:	252
Vážení:	Neváženo

## Struktura výběrového souboru

	Rozložení obyvatel ČR		Výběrový soubor
	(rel.)	(abs.)	(rel. )
<b>CELÝ SOUBOR</b>	100,0	5510	100,0
<b>POHLAVÍ</b>			
Muži	50,5	2778	50,4
Ženy	49,5	2732	49,6
<b>VĚK</b>			
25–34 let	37,6	2083	37,8
35–44 let	29,8	1635	29,7
45–54 let	32,7	1792	32,5

**VZDĚLÁNÍ**

Základní	11,6	602	10,9
Střední bez maturity	44,0	2393	43,5
Střední s maturitou	32,3	1795	32,6
Vysokoškolské	12,1	716	13,0

**VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ**

do 799 obyvatel	14,2	601	10,9
800–1999 obyvatel	11,6	510	9,3
2000–4999 obyvatel	11,3	528	9,6
5000–14999 obyvatel	14,1	821	14,9
15000–29999 obyvatel	11,2	835	15,1
30000–79999 obyvatel	11,8	726	13,2
80000–999999 obyvatel	14,2	898	16,3
100000 a více obyvatel	11,6	591	10,7

**NUTS 2**

Praha	11,6	591	10,7
Střední Čechy	11,2	636	11,5
Jihozápad	11,5	637	11,6
Severozápad	11,1	636	11,5
Severovýchod	14,3	775	14,1
Jihovýchod	15,9	898	16,3
Střední Morava	12,0	648	11,8
Moravskoslezsko	12,4	689	12,5

Pozn.: Možný rozdíl mezi celkovým počtem dotázaných a součtem dotazníků v jednotlivých kvótních znacích je způsoben nezodpovězením otázky.

# Shrnutí

Práce „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“ je sociologickou analýzou proměn, které se v současné době dějí ve sféře pracovního trhu v České republice a zároveň v oblasti soukromého života české společnosti. Autorky přitom analyzují vzájemné provázanosti a ovlivňování obou sfér – pracovní a soukromé. Publikace je výstupem stejnojmenného projektu a opírá se o výsledky kvantitativního šetření zaměřeného na zkoumání souvislostí proměn pracovního trhu a soukromého života obyvatel ČR, které proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let. Tento projekt je financován Národním programem výzkumu Moderní společnost a její proměny (MPSV ČR) v letech 2005-2008.

Česká společnost se v průběhu posledních sedmnácti let stala dějištěm mnoha politických, ekonomických, sociálních a kulturních proměn, které s sebou přinesly a stále přinášejí zásadní změny forem společenského života. Jednou z oblastí, která byla těmito proměnami silně dotčena, je instituce rodiny. Aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství a rozšíření nesezdaných soužití, rostoucí počet rozvodů a potažmo neúplných rodin, odkládání rodičovství a zvyšující se podíl lidí žijících bez partnera jsou nejviditelnějšími důsledky těchto změn. Soukromý život je navíc silně ovlivňován vnějšími podmínkami, ke kterým patří zejména sféra práce a pracovního trhu. Nové podmínky pracovního trhu, vyšší nároky na intenzitu a flexibilitu práce a nižší úroveň „jištění“ ze strany státu mohou představovat ohrožení dosavadních způsobů integrace společnosti a sociální soudržnosti.

První kapitola Radky Dudové a Marty Vohlídalové uvádí teoretická východiska analýzy a představuje již existující empirické poznatky bádání v této oblasti. Jedná se zejména o soudobé sociologické teorie individualizace společnosti, podle kterých je současná společnost oproti společnostem minulým stále více individualizovaná. S tím se proměňuje podoba partnerství, rodinného soužití i výchovy a rodičovství. Zároveň jsou představeny teorie zabývající se proměnami pracovního trhu a dopady, které tyto proměny mají na muže a na ženy a obecně na problematiku hledání rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Marta Vohlídalová s Hanou Víznerovou ve druhé kapitole ukazují, jaká je současná podoba pracovního trhu v České republice. Ačkoli stále převažuje práce zaměstnanců na plný úvazek s pevně danou a neflexibilní pracovní dobou, rostoucí část populace se začíná potýkat s novými formami a riziky organizace pracovního trhu. K nim patří zejména velký tlak na časovou intenzitu práce spojenou s dlouhodobou celodenní nepřítomností v domově, zvyšující se stresovost či fyzická náročnost některých typů práce, negativní flexibilita práce nutící zaměstnance přizpůsobovat se takřka „na po-

slední chvíli“ požadavkům práce a zaměstnavatele a konečně také zvyšující se nejistota práce (práce na dobu určitou, práce formou brigád, podnikatelské riziko). Tato nová rizika se týkají různých skupin populace v různé míře, přičemž nejsilněji jsou zasaženi na jedné straně pracovníci a pracovníce na pozicích s nejnižším ohodnocením a s nejnižším vzděláním, a na straně druhé pracovníci a pracovníce s vysokoškolským vzděláním na manažerských, řídicích či podnikatelských postech (i když každá z těchto skupin jiným způsobem).

Třetí kapitola Radky Dudové je věnována podobám soukromého života v ČR a postojům české populace k jeho různým formám. Ukazuje, že v české populaci stále převládá preference úplné heterosexuální rodiny s biologickými rodiči. Mladí lidé ve velké většině plánují manželství a chtějí mít děti, a to hlavně mladé ženy, kterým je přitom tak často vyčítáno „sobecké“ chování. Někteří se sice od této normy odklánějí, není to ale jednoznačně determinováno změnami na pracovním trhu.

Marta Vohlídalová ve čtvrté kapitole věnované prolínání a sladování profesního a rodinného života poukazuje na skutečnost, že uspořádání kariéry a profesních životů v párech stále obvykle znevýhodňuje profesní život ženy vůči kariéře muže. Je to především ona, kdo omezuje a přizpůsobuje svůj profesní život muži, případně potřebám rodiny. V neprospěch profesních aspirací žen mluví i fakt, že česká společnost je stále dosti „tradiční“ i co se týká rozdělení (nebo spíše nerozdělení) domácích prací mezi partnery.

Hana Hašková se v páté kapitole zabývá otázkami reprodukčních plánů žen a mužů v ČR a zaměřuje se na faktory, které je ovlivňují. Výzkum odhalil přetrvávající prorodinnou orientaci českých žen i mužů. Nejenže převážná většina z nich rodičovství ve svém životě plánuje, ale zároveň také většina z nich považuje jakékoliv jiné než zdravotní (a případně ekonomické) důvody pro volbu celoživotní bezdětnosti za nepřijatelné. Přesto lze do budoucna očekávat určitý růst konečné bezdětnosti, ale zejména růst rodin s jedináčkou. Týká se to ve zvýšené míře například rodin žen s vyšším vzděláním, které vnímají (očekávají) konflikt mezi placenou prací a neplacenou péčí o děti intenzivněji než ženy s nižším vzděláním.

V šesté kapitole se Hana Maříková věnuje analýze existence soukromých a důvěrných vztahů na pracovišti. Ukazuje, že sféra práce se zatím rozhodně nestává pro lidi tak významnou a důležitou v jejich životě, jakou je rodina, soudě podle jimi deklarované „potřeby“ úniku z jedné sféry do druhé v případě problémů, resp. vyjádření nespokojenosti z fungování v jedné z nich. Práce, přestože je v životě lidí důležitá a má výrazný identitotvorný rozměr, nesubstituuje u většiny lidí rodinu a sociálně blízké vztahy a vazby, které se vytvářejí mimo prostor formální práce, a v tomto smyslu rodina stále zůstává důležitou sférou blízkosti, sdílení, intimity a důvěry mezi lidmi.

Studie představuje zejména teoretický základ projektu a základní empirická zjištění vycházející z rozsáhlého kvantitativního šetření souvislostí pracovního a soukromého života. Jako taková poskytuje mimo jiné bázi informací a dat, využitelných pro práci dalších subjektů a institucí. Následovat bude publikování výsledků kvalitativních výzkumů, které na zde uvedená zjištění a analýzy navazují a pronikají do hloubky identifikovaných problémových oblastí.

# Summary

The Relationship between Changes in the Labour Market and Private, Family and Partnership Life' is the title of this sociological study of the changes currently occurring in the Czech labour market and private life in Czech society. The authors analyse the interconnections and reciprocal impact of the work sphere and the private sphere. The publication is the outcome of a project of the same name and is based on the results of a quantitative survey focusing on the relationships between changes in the labour market and changes in the private lives of the Czech population. The survey was conducted in the last quarter of 2005 by the Institute of Sociology AS CR on a sample of 5510 respondents aged 25–54. This project is funded for 2005 to 2008 under the Modern Society and Its Changes module (Ministry of Labour and Social Affairs) of the National Research Programme.

In the past seventeen years Czech society has been affected by an array of political, economic, social, and cultural changes, which have continuously introduced major changes to ways of life in society. One of the areas affected most powerfully by these changes is the institution of the family. The most visible effects of these changes are seen in women's participation in the labour market, the waning importance of the institution of marriage, the spread of unmarried cohabitation, the rising divorce rate and increasing proportion of single-parent families, the postponement of childbirth to a later age, and the increasing number of people who live without a partner. Private life is also significantly affected by external circumstances, particularly the conditions in the sphere of work and the labour market. The new labour market conditions, the higher demands on the intensity and flexibility of work, and the reduced 'security' provided by the state potentially represent a threat to the bases of the integration of society and social cohesion.

The first chapter in this volume, by Radka Dudová and Marta Vohlídalová, introduces readers to the theoretical background of the analysis and the existing empirical research and knowledge in this field. Of particular relevance are contemporary sociological theories of the individualisation of society, which claim that modern society is becoming much more individualised than it was in the past. This has also transformed the nature of partnerships, family arrangements, child-rearing, and parenthood. The chapter also looks at theories dealing with the changes in the labour market and the effects they have on men and women, and generally examines the issue of establishing a work-life balance.

In the second chapter, Marta Vohlídalová and Hana Víznerová describe the features of the Czech labour market today. Although full-time employment with fixed and inflexible working hours is still the prevailing employment model, a growing part of the population is beginning to encounter new forms of working arrangements and risks in the labour market. These include the increasing amount of stress and physical demands put on employees in certain types of jobs owing to the pressure on people to spend more time at work combined with long absences from the home, negative job flexibility, which forces employees to adapt 'ad hoc' to the demands of the job and employers, and

finally the increasing amount of job insecurity (fixed-term contracts, temporary jobs, entrepreneurial risk). These new risks affect various groups of the population to varying degrees, but those most strongly affected are, on the one hand, employees in the lowest ranking jobs and with the lowest education levels, and on the other hand, people with university education in managerial and supervisory positions and business posts (though each of these groups in a different way).

The third chapter, by Radka Dudová, looks at private-life arrangements in the Czech Republic and the Czech population's attitudes towards them. The prevailing preference among the Czech public is for heterosexual families with two biological parents. Young people for the most part plan to marry and want to have children, especially young women, who are often accused of 'selfish' behaviour in this regard. While some deviate from this standard, this is not directly because of the changes in the labour market.

Marta Vohlídalová writes in the fourth chapter about how professional and private life interact and are reconciled by individuals, and points out that the way careers and professional lives are arranged within a couple still tend to disadvantage women's professional lives compared to men's. It is mainly women who cut back and accommodate their professional lives to the needs of their partner or the needs of their family. Hindrances on the professional aspirations of women are also evident in the fact that Czech society is still quite 'traditional' even with regard to the division (or rather the lack thereof) of housework between partners.

In the fifth chapter Hana Hašková discusses issues connected with Czech men's and women's reproductive plans and focuses on the factors that affect those plans. The research revealed a persistent pro-family orientation among Czech men and women. Not only do the majority of them plan to become parents in life, but the majority of them also regard anything other than health (and perhaps also economic) reasons for choosing to remain permanently childless as unacceptable. Nevertheless, it is possible to expect in the future that there will be a significant increase in lifetime childlessness and especially in the number of single-child families. This applies especially to women with higher education, who see (expect) a conflict between paid work and unpaid care for children more than women with lower levels of education.

In the sixth chapter, Hana Maříková analyses the existence of private and intimate relationships at the workplace. She shows that the sphere of work has not yet become as significant and important in people's lives as the family, judging from their declared 'need' to escape from one sphere to the other in the case of problems, or their expressed dissatisfaction with how one of them is functioning. While work is important in people's lives and is an important dimension of personal identity, for most people it is no substitute for family and the close social relationships and ties they form outside the formal space of work, and in this regard the family remains an important sphere of intimacy, sharing, and trust between people.

This study primarily informs readers about the theoretical foundation of the project and its basic empirical findings derived from a large quantitative survey of the connections between work and family life. As such it offers a source of information and data that can be applied to other subjects and institutions. Qualitative research will be carried out on the findings and analyses presented in this study and will take a deeper look at identified problems, and the findings from that research will subsequently be published.



# Zusammenfassung

Die Abhandlung „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“ (Zusammenhänge zwischen den Veränderungen der Arbeitswelt und Privatleben, Familie und Partnerschaft) ist eine soziologische Analyse der Veränderungen, die heute in der Arbeitswelt der Tschechischen Republik und gleichzeitig im Bereich des Privatlebens der tschechischen Gesellschaft stattfinden. Die Autorinnen analysieren dabei die gegenseitigen Verbindungen und Einflüsse beider Sphären – der Arbeits- und der Privatsphäre. Die Publikation ist ein Produkt des gleichnamigen Projekts und stützt sich auf die Ergebnisse einer qualitativen Erhebung zur Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den Veränderungen der Arbeitswelt und des Privatlebens der tschechischen Bevölkerung. Die Erhebung, an der 5510 Respondenten im Alter von 25–54 Jahren teilnahmen, fand im letzten Quartal des Jahres 2005 im Soziologischen Institut der tschechischen Akademie der Wissenschaften statt. Das Projekt wird vom Tschechischen Programm für die Erforschung der modernen Gesellschaft und ihrer Veränderungen (tschechisches Ministerium für Arbeit und Soziales) in den Jahren 2005-2008 finanziert.

Die tschechische Gesellschaft war in den vergangenen siebzehn Jahren Schauplatz zahlreicher politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Veränderungen, die zu grundlegenden Veränderungen der Formen des gesellschaftlichen Lebens führten und führen. Einer der Bereiche, die von diesen Veränderungen stark betroffen war, ist die Institution der Familie. Die sichtbarsten Folgen dieser Veränderungen sind die Aktivität von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, der Bedeutungsrückgang des Instituts der Ehe und die Verbreitung unverheirateter Lebenspartnerschaften, die steigende Scheidungsrate und damit verbunden die steigende Anzahl unvollständiger Familien, die Aufschiebung der Elternschaft sowie die steigende Anzahl von Single-Haushalten. Das Privatleben wird überdies stark von äußeren Bedingungen beeinflusst, zu denen insbesondere die Sphäre der Arbeit und der Arbeitswelt gehört. Die neuen Bedingungen der Arbeitswelt, höhere Ansprüche an Intensität und Flexibilität und eine geringere „Absicherung“ durch den Staat können eine Bedrohung der bisherigen Integration der Gesellschaft und des sozialen Zusammenhalts darstellen.

Das erste, von Radka Dudová und Marta Vohlídalová verfasste Kapitel präsentiert die theoretischen Ausgangspunkte der Analyse sowie die bereits vorhandenen empirischen Erkenntnisse in diesem Bereich. Es handelt sich insbesondere um die zeitgenössischen soziologischen Theorien der Individualisierung der Gesellschaft, nach denen sich die heutige Gesellschaft gegenüber den vergangenen immer mehr individualisiert. Damit einher gehen Veränderungen von Partnerschaft, Familienleben sowie Erziehung und Elternschaft. Gleichfalls werden Theorien zur Veränderung der Arbeitswelt sowie zu den Auswirkungen dieser Veränderungen auf Frauen und Männer und auf das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben vorgestellt.

Marta Vohlídalová und Hana Víznerová zeigen im zweiten Kapitel die aktuelle Gestalt der Arbeitswelt in Tschechien auf. Obgleich die Mehrheit der Beschäftigten in Vollzeitverhältnissen mit festen Arbeitszeiten steht, wird ein wachsender Teil der Bevölkerung zunehmend mit neuen Formen und Risiken der Organisation des Arbeitsmarktes konfrontiert. Hierzu gehören vor allem der steigende Druck auf die zeitliche Intensität der Arbeit, die mit ganztägiger Abwesenheit von zu Hause verbunden ist, zunehmender Stress und physische Beanspruchung bestimmter Berufe; die negative Flexibilität der Arbeit zwingt die Beschäftigten dazu, sich nahezu „in letzter Minute“ den Anforderungen der Arbeit und des Arbeitgebers anzupassen, und letztendlich steigt auch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes (befristete Arbeitsverhältnisse, kurzfristige Arbeit, unternehmerisches Risiko). Diese neuen Risiken betreffen verschiedene Bevölkerungsgruppen auf unterschiedliche Art und Weise, wobei am stärksten einerseits Arbeitnehmer mit geringer Bildung und niedrigen Löhnen betroffen sind, andererseits aber auch Arbeitnehmer mit hohem Bildungsgrad, die als Führungskräfte, im Management oder als Unternehmer tätig sind (wenn auch jede Gruppe auf andere Art und Weise).

Das dritte, von Radka Dudová verfasste Kapitel ist dem Privatleben in Tschechien und der Einstellung der Bevölkerung zu den verschiedenen Formen des Privatlebens gewidmet. Es zeigt sich, dass in der tschechischen Bevölkerung immer noch die vollständige heterosexuelle Familie mit biologischen Eltern bevorzugt wird. Junge Menschen planen in der überwiegenden Mehrheit Ehe und Kinder, was besonders junge Frauen betrifft, denen sonst so gern „egoistisches“ Verhalten vorgeworfen wird. Von dieser Norm weichen zwar manche ab, was jedoch nicht eindeutig auf Veränderungen der Arbeitswelt zurückzuführen ist.

Marta Vohlídalová zeigt im vierten Kapitel, das dem gegenseitigen Ineinandergreifen und der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben gewidmet ist, die Tatsache auf, dass bei Beruf und Karriere von Paaren in der Regel das Berufsleben der Frau gegenüber der Karriere des Mannes benachteiligt wird. Es ist vor allem die Frau, die ihr Berufsleben dem Mann bzw. der Familie anpasst und sich einschränkt. Zu Ungunsten der Karrierewünsche der Frau spricht auch die Tatsache, dass die tschechische Gesellschaft auch hinsichtlich der Aufteilung (oder eher Nichtaufteilung) der Arbeiten im Haushalt immer noch sehr „traditionell“ geprägt ist.

Hana Hašková befasst sich im fünften Kapitel mit der Familienplanung von Frauen und Männern in Tschechien sowie mit den Faktoren, die diese beeinflussen. Die Erhebung deckt eine weiterhin bestehende Familienorientierung der tschechischen Frauen und Männer auf. Die überwiegende Mehrheit plant nicht nur selbst Elternschaft, sondern lehnt gleichzeitig die Wahl lebenslanger Kinderlosigkeit aus anderen als gesundheitlichen (ggf. ökonomischen) Gründen ab. Dennoch ist für die Zukunft von wachsender Kinderlosigkeit und besonders von einer steigenden Anzahl von Familien mit Einzelkindern auszugehen. Dies betrifft in erhöhtem Maße Familien von Frauen mit höherem Bildungsgrad, die den Konflikt zwischen bezahlter Arbeit und unbezahlter Kindererziehung intensiver wahrnehmen (bzw. fürchten) als Frauen mit geringerer Bildung.

Im sechsten Kapitel widmet sich Hana Maříková der Analyse der Existenz von privaten und intimen Verhältnissen am Arbeitsplatz. Es zeigt sich, dass die Arbeitssphäre im Vergleich zur Familie für die Menschen ganz bestimmt nicht so bedeutsam und wichtig in ihrem Leben ist, sofern man das erklärte „Bedürfnis“ der Flucht von der einen in die andere Sphäre im Falle von Problemen bzw. Äußerung von Unzufriedenheit mit der persönlichen Stellung in diesen Sphären zum Maßstab nimmt. Die Arbeit, obgleich sie im Leben der Menschen wichtig ist und einen stark identitätsbildenden Aspekt

aufweist, ersetzt bei den meisten Menschen nicht die Familie und enge soziale Beziehungen und Bindungen, die sich außerhalb des formalen Arbeitsraumes formen, und in diesem Sinne bleibt die Familie eine wichtige Sphäre der Nähe, des Austausches, der Intimität und des Vertrauens zwischen den Menschen.

Die Studie stellt insbesondere eine theoretische Grundlage des Projektes dar und bietet grundlegende empirische Feststellungen, die aus einer umfangreichen quantitativen Erhebung zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitswelt und Privatleben hervorgehen. Als solche bietet sie unter anderem eine Informations- und Datenbasis, die für die Arbeit weiterer Gruppen und Institutionen genutzt werden kann. Gefolgt wird die Studie von einer Publikation der Ergebnisse qualitativer Untersuchungen, die an die hier angeführten Feststellungen und Analysen anknüpfen und tiefer in die identifizierten Problembereiche eindringen.



# O autorkách

**Mgr. Radka Dudová, Ph.D.**

radka.dudova@soc.cas.cz

Vystudovala sociologii na FF UK a studium ukončila v roce 2007 obhajobou doktorské disertační práce *Otcovství po rozchodu rodičovského páru*. Od roku 2001 působí v oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, v.v.i. Ve své odborné práci se zaměřuje na problematiku změn v současné rodině, zejména v postavení žen a mužů v rodině, na vznik nových typů rodinného soužití a nových rodinných strategií. Od roku 2005 je řešitelkou projektu „Rodičovství po partnerském rozchodu – rodičovské role a identity rozvedených matek a otců“ (GA AV ČR) a projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“ (MPSV).

**Mgr. Hana Hašková**

hana.haskova@soc.cas.cz

Vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK a nyní pokračuje na této fakultě v postgraduálním studiu. Od roku 1999 pracuje v týmu Gender & sociologie SOÚ AV ČR, v.v.i. Od roku 2003 koordinovala český výzkumný tým v rámci mezinárodního projektu zaměřeného na výzkum občanské a politické participace žen ve střední a východní Evropě a o rok později se stala řešitelkou výzkumného projektu zkoumajícího změny v reprodukčním chování a fenomén bezdětnosti v ČR. V současné době je českou koordinátorkou projektu 6. rámcového programu EU „Gender and Citizenship in a Multicultural Context, the Impact of Contemporary Women’s Movements“. Ve své odborné práci se zaměřuje na výzkum genderových identit a zkoumání partnerského a reprodukčního chování.

**PhDr. Hana Maříková**

hana.marikova@soc.cas.cz

Je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Od konce 80. let spolupracovala autorsky, redakčně a organizačně na přípravě *Velkého sociologického slovníku*. Od roku 1995 pracuje v oddělení Gender & sociologie. Zabývá se feministickou sociologií a genderovou problematikou v rodině, zejména pak postavením a rolí mužů v rodině. Publikuje v odborných časopisech a podílela se na několika publikacích s genderovou tematikou. Je editorkou i autorkou publikace *Proměny současné české rodiny (rodina – gender – stratifikace)*.

**Mgr. Marta Vohlídalová**

marta.vohlidalova@soc.cas.cz

Vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK a v současné době pokračuje ve studiu tamtéž v doktorském programu. Od roku 2006 pracuje v oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, v.v.i., a podílí se zejména na řešení projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“ (MPSV). Ve své práci se zabývá vztahem mezi soukromým a pracovním životem, sociologií rodiny a kvantitativní výzkumnou metodologií.

**Šárka Hastrmanová**

sarka.hastrmanova@soc.cas.cz

Studentka 5. ročníku Sociologie na Filozofické fakultě UK v Praze. V oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, v.v.i., pracuje jako odborná pracovnice od začátku roku 2007 v rámci projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“. Při svém studiu se zaměřuje především na sociologii sídel.

# Sociologické studie/Sociological Studies

- SS 06:14 A. Křížková (ed.), J. Bierzová, M. Čermáková, H. Hašková, H. Maříková: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita; 140 s.
- SS 06:13 H. Hašková: Tři generace bezdětných mužů a žen v české společnosti; 100 s.
- SS 06:12 M. Tuček (ed.), I. Bayer, L. Gatnar, P. Machonin, M. Sedláčková, J. Šafr, O. Špaček: Soudržnost společnosti z pohledu české veřejnosti; 200 s.
- SS 06:11 K. Čada, A. Červinková, M. Linková, D. Řeháčková, T. Stöckelová: Věda jako věc veřejná: vědní politiky a média; 75 s.
- SS 06:10 Y. Leontiyeva (ed.), P. Ezzeddine-Lukšíková, T. Hirt, M. Jakoubek, J. Kocourek, L. Pažejová: Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové); 96 s.
- SS 06:9 J. Šafr: Social Standing and Lifestyle in Czech Society; 70 s.
- SS 06:8 G. Šamanová, M. Škodová, J. Vinopal: Obraz vědy v českém veřejném mínění; 110 s.
- SS 06:7 J. Šafr, M. Sedláčková: Sociální kapitál. Koncepty, teorie a metody měření; 93 s.
- SS 06:6 L. Linek, Š. Pecháček: Základní charakteristiky členské základny KDU-ČSL; 48 s.
- SS 06:5 D. Hamplová (ed.), K. Zeman, B. Řeháková, V. Polášek, E. Soukupová: Mímomanželská plodnost v České republice po roce 1989: sociální a ekonomické souvislosti; 92 s.
- SS 06:4 H. Hašková (ed.), P. Šalamounová, H. Víznerová, L. Zamykalová: Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě; 153 s.
- SS 06:3 P. Rakušanová, B. Řeháková: Participace, demokracie a občanství v evropském kontextu; 80 s.

- SS 06:2 Z. Vajdová, D. Čermák, M. Illner: Autonomie a spolupráce: důsledky ustavení obecního zřízení v roce 1990; 108 s.
- SS 06:1 Z. R. Nešpor, J. Večerník (eds.): Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie; 278 s.
- SS 05:06 J. Stachová: Občanská společnost v regionech České republiky; 51 s., 71 Kč
- SS 05:05 P. Rakušanová: Civil Society and Participation in the Czech Republic; 47 s., 113 Kč
- SS 05:04 A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková: Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie; 91 s., 156 Kč
- SS 05:03 T. Kostecký, J. Vobecká (eds.): Regionální elity 2004; 152 s., 150 Kč
- SS 05:02 T. Kostecký: Political Behavior in Metropolitan Areas in the Czech Republic between 1990 and 2002 – Patterns, Trends, and the Relation to Suburbanization and Its Socio-Spatial Patterns; 104 s., 206 Kč
- SS 05:01 B. Řeháková: Measuring Value Orientations with the Use of S.H. Schwartz's Value Portraits; 47 s., 113 Kč
- SS 04:11 J. Černý, M. Sedláčková, M. Tuček: Zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989; 101 s., 121 Kč
- SS 04:10 M. Hájek (ed.): Hierarchy as the Strength and Weakness of Communist Rule. The Legacy of Communist Rule IV: A Volume of Papers from the Seminar Held in Prague on September 11–12, 2003; 167 s., 187 Kč
- SS 04:09 K. Vlachová, B. Řeháková: Česká národní identita po zániku Československa a před vstupem do Evropské unie; 39 s., 71 Kč
- SS 04:08 A. Křížková: Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí; 63 s., 112 Kč
- SS 04:07 J. Chaloupková, P. Šalamounová: Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě; 60 s., 94 Kč
- SS 04:06 D. Hamplová: Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory; 43 s., 81 Kč
- SS 04:05 Z. R. Nešpor (ed.): Jaká víra? Současná česká religiozita/spiritualita v pohledu kvalitativní sociologie náboženství; 115 s., 114 Kč



- SS 04:04 J. Večerník: Structural Tensions in the Interface between the Labour Market and Social Policy in the Czech Republic; 87 s., 116 Kč
- SS 04:03 T. Kostelecký, D. Čermák: Metropolitan Areas in the Czech Republic – Definitions, Basic Characteristics, Patterns of Suburbanisation and Their Impact on Political Behaviour; 57 s., 148 Kč
- SS 04:02 S. Pikálková (ed.): Mezinárodní výzkum násilí na ženách – Česká republika / 2003: příspěvek k sociologickému zkoumání násilí v rodině; 152 s., 191 Kč
- SS 04:01 L. Linek: Volby do Evropského parlamentu 2004 – analýza volební účasti a stranické podpory v České republice; 73 s., 109 Kč



**Sociologický datový archiv (SDA)** je pracoviště Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Jeho hlavním cílem je uchování a zpřístupnění elektronických datových souborů z projektů sociologického výzkumu pro jejich další použití v akademickém výzkumu a při výuce. Mezi další cíle archivu patří podpora sekundární analýzy dat ze sociologických výzkumů a podpora pro speciální výzkumné projekty. SDA je členem Evropské rady sociálně vědních datových archivů CESSDA.

**SDA na Internetu: <http://archiv.soc.cas.cz/>**

- přístup k datům ze sociologických výzkumů: Elektronický katalog dat obsahuje základní informace o výzkumných projektech, datových souborech a jejich proměnných a dotazníky a kódovníky v elektronické podobě. Datové soubory z archivu je možné objednat a získat prostřednictvím Internetu, vybrané datové soubory jsou přístupné „on-line“ bez předchozí objednávky. Data jsou poskytována ve formátu pro SPSS, případně v dalších formátech vhodných pro statistické zpracování dat.
- vybrané publikace Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.: Řada publikací je dostupná „on-line“ v elektronické podobě, další je možné prostřednictvím Internetu objednat.
- adresář internetových odkazů z oblasti sociálních věd: Adresář [www](http://www.soc.cas.cz/) odkazů na další zdroje sociálních dat a užitečné informace z oblasti sociálních věd.

**Data a výzkum — SDA Info, recenzované odborné periodikum**

SDA Info se věnuje problematice sekundární analýzy sociologických dat: poskytuje přehled o datových službách, přináší informace o výzkumných projektech a zabývá se metodologií analýzy dat. Bulletin vychází nepravidelně od roku 1999 a je distribuován zdarma na cca 200 adres z oblasti sociálního výzkumu, univerzit a médií. Zaslání je možno zajistit v Sociologickém datovém archivu na výše uvedené adrese. Starší čísla jsou dostupná v elektronické podobě na Internetu: <http://archiv.soc.cas.cz/czech/bull-cz.phtml>

**SDA SOCIOLOGICAL DATA ARCHIVE**

Institute of Sociology, Jilská 1, 110 00 Praha 1; tel. 221 183 231; fax 222 221 658

e-mail: [archiv@soc.cas.cz](mailto:archiv@soc.cas.cz); Internet: <http://archiv.soc.cas.cz>

*SDA collects computerised data files from sociological surveys. Its main objective is to make Czech sociological data publicly available for academic, educational and other non-commercial purposes. Other activities of the Archive include the promotion of data dissemination and secondary analysis, and support for special research projects. SDA is a member of the CESSDA (Council of European Social Science Data Archives). An electronic data catalogue and access to services is provided via the Internet: <http://archiv.soc.cas.cz>*

**Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.**

Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 221 183 231, fax: 222 221 658, e-mail: [archiv@soc.cas.cz](mailto:archiv@soc.cas.cz), Internet: <http://archiv.soc.cas.cz>



## Sociologický časopis Czech Sociological Review

Recenzovaný oborový vědecký časopis vydávaný Sociologickým ústavem Akademie věd ČR, v.v.i.

### V jednotlivých číslech naleznete:

- stati zabývající se otázkami teoretické sociologie
- stati o transformaci střední a východní Evropy
- články z příbuzných oborů, jako je sociální politika, politická sociologie, demografie, regionální rozvoj, gender, sociální práce apod.
- překlady zajímavých textů zahraniční provenience
- přehledové stati
- metodologické články
- studentské práce
- recenze, anotace, informace o dění v sociologické obci, zprávy z konferencí a další zajímavosti

Časopis je citován v Current Contents/Social&Behavioral Sciences (CC/S&BS), v počítačové databázi Social SciSearch a v aktuálních oznámeních Research Alert, publikacích Institute of Scientific Information (ISI), USA.

Obsah časopisu (od roku 1993) je uveřejněn na internetu na URL <http://sreview.soc.cas.cz>  
Vychází 6 x ročně (4 x česky, 2 x anglicky).

Cena jednoho výtisku je od roku 2007 75 Kč bez DPH. Předplatné na rok je 450 Kč.

### Informace o předplatném a objednávky vyřizuje:

Sociologický časopis/Czech Sociological Review - redakce, Jilská 1, 110 00 Praha 1,

tel. +420 222 221 761, +420 221 183 217, fax +420 222 220 143

e-mail: [sreview@soc.cas.cz](mailto:sreview@soc.cas.cz), [prodej@soc.cas.cz](mailto:prodej@soc.cas.cz)

# Sociologická knihovna

Knihovna vznikla oddělením od Knihovny Filozofického a Sociologického ústavu AV ČR, která byla zničena povodní v létě 2002. Po dlouhé době, která byla vyplněna snahou o náhradu velkých ztrát na knižním fondu způsobených povodní a budováním nových prostor v přízemí budovy Sociologického ústavu AV ČR v Jilské ulici, se zejména díky darům mnoha domácích i zahraničních jednotlivců i institucí podařilo nově vybudovat samostatnou Sociologickou knihovnu. Je koncipována jako moderní oborová knihovna a má sloužit jak vědeckým pracovníkům, tak studentům a široké akademické veřejnosti. Dary a příspěvky na její další budování jsou vítány. V souvislosti s otevřením nové knihovny v dubnu 2004 vydal Sociologický ústav AV ČR publikaci, která zachycuje její budování od povodní až k jejímu zpřístupnění veřejnosti v dubnu 2004.

## Kde nás najdete?

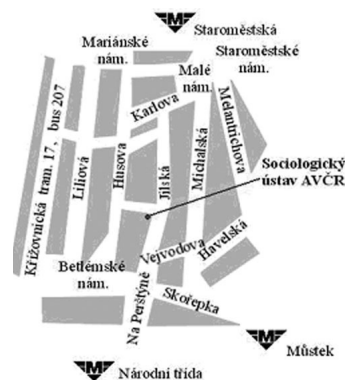
V centru Prahy v blízkosti metra B – stanice Národní třída, v budově Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1  
tel.: +420 222 221 753,  
221 183 111 (provolba)  
fax: +420 222 220 143  
e-mail: [socmail@soc.cas.cz](mailto:socmail@soc.cas.cz)  
URL: <http://www.soc.cas.cz>

## Otevírací doba:

pondělí – čtvrtek 9–18 hodin  
pátek 9–14 hodin

## Kontakty:

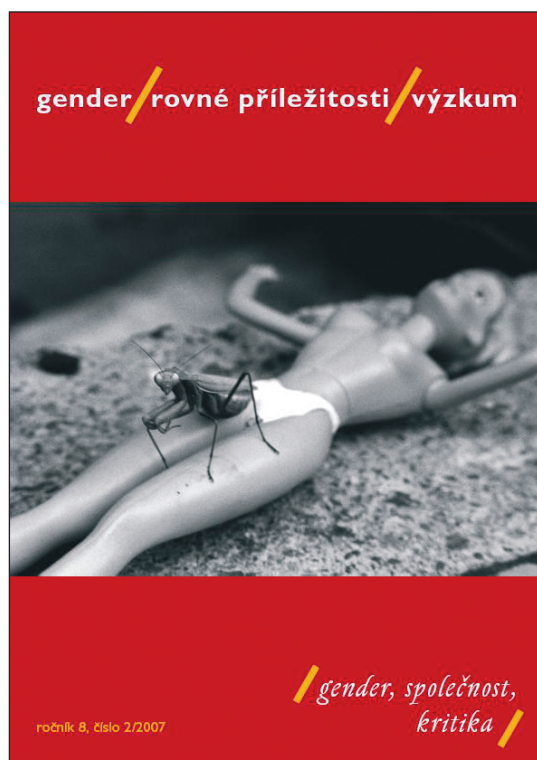
Mgr. Nela Hesová — tel. 221 183 568, [Nela.Hesova@soc.cas.cz](mailto:Nela.Hesova@soc.cas.cz)  
Ing. Eva Mikolášová — tel. 221 183 568, [Eva.Mikolasova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Mikolasova@soc.cas.cz)  
Mgr. Radka Taučová — tel. 221 183 567, [Radka.Taucova@soc.cas.cz](mailto:Radka.Taucova@soc.cas.cz)  
Studovna: tel. 221 183 569, [knihovna@soc.cas.cz](mailto:knihovna@soc.cas.cz)



# Gender, rovné příležitosti, výzkum

Ročník 8, číslo 2/2007

Časopis *Gender, rovné příležitosti, výzkum* vychází v rámci projektu *Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře* financovaného programem Podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503).



Druhé číslo osmého ročníku časopisu *Gender, rovné příležitosti, výzkum* nemá sice jednotnou tematickou linii, jak bylo zvykem v minulých letech, nicméně jejich společné pojitko představuje analýza a kritika společenských procesů a fenoménů z genderové perspektivy.

V rubrice *gender* Vám nabízíme článek Marcela Tomáška o proměnách blízkých vztahů a forem integrace v české společnosti. Článek Marty Kolářové se věnuje protestům sociálních hnutí proti globalizaci a feministickému diskursu v rámci těchto protestů.

Články zařazené v následující rubrice tvoří určitý tematický blok věnující se reflexi komunistické minulosti u nás. Hana Hašková představuje historický vývoj institucí péče o děti a jejich odlišné interpretace v závislosti na proměnách společenské diskuse ohledně role muže a ženy ve společnosti. Michaela Potančoková analyzuje společenský diskurs ve vztahu k plánovanému rodičovství a používání antikoncepčních metod pro kontrolu počtů v bývalém Československu. Ivan Vodochodský na základě analýzy sekundární literatury rozkrývá obraz genderové struktury společnosti před rokem 1989 tak, jak byl badatelkami ze střední a východní Evropy na začátku 90. let prezentován zahraničnímu publiku.

V rubrice *výzkum* otiskujeme dva články věnující se mezinárodnímu srovnání. Časopis Vám rovněž přináší informace o konferencích a seminářích, ať již s genderovým, nebo obecněji společenským zaměřením.

Aktuální číslo i všechna předchozí čísla najdete na adrese <http://www.genderonline.cz>



**Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2007.**

**Distribuce:** Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143, e-mail: [prodej@soc.cas.cz](mailto:prodej@soc.cas.cz) nebo oddělení *Gender a sociologie*, tel.: 222 220 924, e-mail: [Eva.Nechvatalova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Nechvatalova@soc.cas.cz)

Další informace o publikacích vydaných v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i.: <http://publikace.soc.cas.cz/>



## Naše společnost

časopis Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Recenzovaný časopis, který se primárně zaměřuje na oblast výzkumu veřejného mínění a jeho výsledků, a to s důrazem na širší mezioborové souvislosti i aktuálnost témat. Analytické stati čerpají zejména z dat z kontinuálního šetření veřejného mínění CVVM.

Časopis vychází dvakrát ročně, je distribuován zdarma. Elektronickou verzi a další informace naleznete na <http://www.cvvm.cas.cz/>

Marcela Linková (ed.), Hana Havelková,  
Drahomíra Kraťková, Jana Motyková,  
Tereza Stöckelová, Soňa Štrbáňová, Hana Tenglerová

## Trans/formace: gender, věda a společnost

Publikace vznikla v rámci mezinárodního projektu WS Debate a svým zaměřením přispívá k diskusi o postavení žen v české vědě. Problematiku rovných příležitostí pro muže a ženy nepředstavuje tradičním prizmatem nedostatku lidských zdrojů a důležitosti žen pro ekonomický rozvoj Evropy, i když tyto dva aspekty jsou samozřejmě klíčové z hlediska prosazování otázky rovnosti mužů a žen na politické úrovni. Důležité je, že problematiku zasazuje do širších rámců historického a sociálně-ekonomického rozvoje, což umožňuje uchopit problém nízkého zastoupení žen ve výzkumu a vývoji v rámci celospolečenského nastavení rolí žen a mužů a poukázat na poměrně krátké trvání tohoto uspořádání rolí, které však většina z nás vnímá jako „tradiční“ a neměnné.

Rozsah publikace je 62 stran.

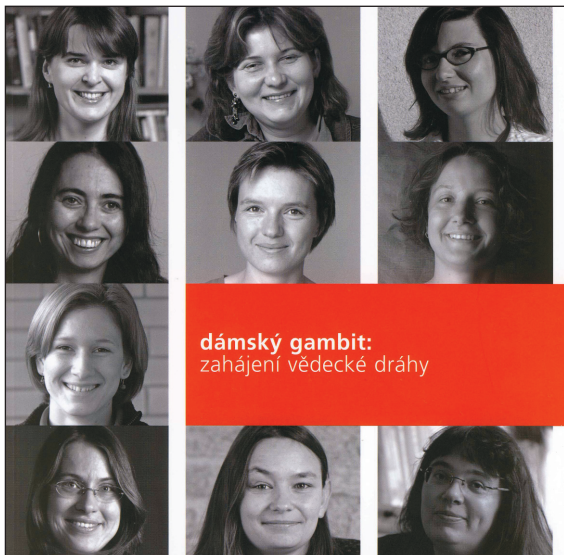
Více informací viz: <http://www.zenyaveda.cz/>



**Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2007.**

**Distribuce:** Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143, e-mail: [prodej@soc.cas.cz](mailto:prodej@soc.cas.cz)

Další informace o publikacích vydaných v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i.: <http://publikace.soc.cas.cz/>



Barbora Tupá (ed.)

## Dámský gambit: zahájení vědecké dráhy

Kniha přináší deset rozhovorů s mladými badatelkami na počátku jejich vědecké dráhy. Vychází z projektu Talentky, který v roce 2005 zahájilo Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR. Cílem publikace je představit začínající badatelky, jejich úspěchy ve vědě a jejich strategie skloubení práce a rodiny.

Rozsah publikace je 89 stran.

Kateřina Šaldová (ed.)

## CESTY LABYRINTEM

### O vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování

Publikace Cesty labyrintem nabízí souhrn dosud sebraných a vypracovaných analýz, které provedlo NKC-ŽV, na téma slaďování a propojování soukromého a pracovního života. Najdete zde zprávu z mezinárodní konference, analýzu institucionálních bariér i pohled na téma z perspektivy jednotlivého vědce/vědkyně. Součástí je i kapitola mapující stav po konferenci Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě, která se konala na podzim roku 2005.

Rozsah publikace je 54 stran.

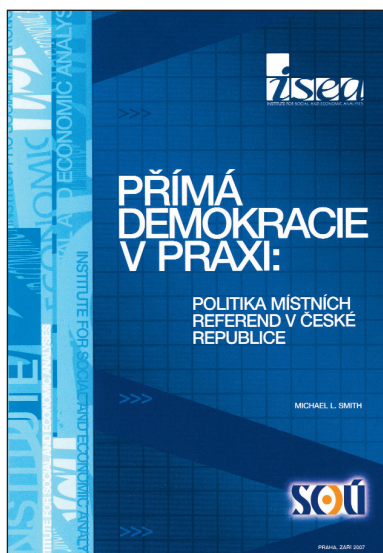
Více informací viz: <http://www.zenyaveda.cz/>



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2007.

**Distribuce:** Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143, e-mail: [prodej@soc.cas.cz](mailto:prodej@soc.cas.cz)

Další informace o publikacích vydaných v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i.: <http://publikace.soc.cas.cz/>



Michael L. Smith

## Přímá demokracie v praxi: politika místních referend v České republice

Struktura této studie stojí na analýze podmínek úspěšnosti a neúspěšnosti místních referendových kampaní v jedné zemi, na jejímž základě jsou vyslovena obecnější tvrzení o místní referendové politice u jednoho referendového typu: střední Evropy jako celku. Studie je organizována podle jednotlivých fází referendové kampaně (se zaměřením na úspěšnost a neúspěšnost referenda v každé fázi). Autor poskytuje základní informace o rostoucím využití místní přímé demokracie ve střední Evropě, porovnává referendové zákony a dokládá jejich vliv na konkrétní aspekty referendových kampaní v Polsku, Maďarsku, na Slovensku a v České republice. Následně se věnuje České republice a na závěr je shrnuto zjištění o funkčnosti jednotlivých složek kampaně. Rozsah publikace je 101 stran.

### Vydání a distribuce:

ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, K Červenému vrchu 6, 160 00 Praha 6, tel. a fax: 220 612 342, e-mail: info@isea-cz.org a Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon: 222 221 761, 221 183 217-8, e-mail: prodej@soc.cas.cz

## Lukáš Linek, Jan Outlý, Gábor Tóka, Agnes Batory (eds.) Volby do Evropského parlamentu 2004

Publikace Volby do Evropského parlamentu 2004 zahrnuje celkem 15 studií. První tři studie se zabývají vztahem mezi voliči a politickými stranami z hlediska reprezentace. Druhá skupina studií zkoumá, co vede voliče k tomu, hlasovat určitým způsobem, a proč se voleb vůbec účastní. Třetí skupina textů analyzuje stranický systém Evropské unie a vliv voleb do Evropského parlamentu na národní stranický systém. Poslední čtyři studie se věnují volbám do Evropského parlamentu v České a Slovenské republice. Rozsah publikace je 314 stran.

Vydal Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2007, ve spolupráci s Fakultou humanitních studií, Univerzita Hradec Králové, Hradec Králové 2007



**Sociologický ústav Akademie věd České republiky, v.v.i., Praha 2007.**

**Distribuce:** Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143, e-mail: prodej@soc.cas.cz



Další informace o publikacích vydaných v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i.: <http://www.publikace.soc.cas.cz/>



<http://www.socioweb.cz/>

**SOCIOweb**  
Sociologický webzín

[editorial](#) >>> [teorie pro všechny](#) >>> [témata](#) >>> [aktuality](#) >>> [odkazy](#)

Vydává: Sociologický ústav AVČR - [www.soc.cas.cz](http://www.soc.cas.cz)

**editorial**  
Vážené čtenářky a vážení čtenáři,  
I toto číslo Sociowebu reaguje na evropský rok Rovných příležitostí pro všechny a je i tentokrát zaměřeno na nerovnosti mezi ženami a muži. Téma rovnosti příležitostí, konkrétně mužů a žen coby rodičů – jejich možnosti uplatnění v rodině i na trhu práce, problematika nastavení opatření ke kombinaci práce a rodiny na různých úrovních fungování společnosti jsou jedny z mnoha témat konference „Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?“ Ta se uskutečnila 16. října tohoto roku pod záštitou eurokomisaře Vladimíra Špidly v hlavní budově Akademie věd v Praze a organizovalo ji oddělení Gender a sociologie SOÚ AV ČR (více viz <http://www.soc.cas.cz/articles/cz/12/3916/Vystupy-z-konference-Rodicovska-prace-nebo-rodicovska-dovolena-.html>). Právě příspěvky tohoto oddělení přednesené na konferenci tvoří osu listopadového čísla Sociowebu. Konference si kladla za cíl otevřít odbornou a tolik potřebnou veřejnou diskusi nad plánovanými změnami v české rodinné politice, poukázat na slabiny současného systému rodinné politiky a navrhnout vlastní řešení zrovnoprávnění možnosti participace žen a mužů v důležitých oblastech jejich všedního života – v rodině a práci.

**kontakt**  
Vydává Sociologický ústav  
AV ČR, v.v.i.  
Šéfredaktorka:  
Marta Kolářová  
Redakční rada:  
Daniel Čermák  
Yana Leontijeva  
Hana Maříková  
Lukáš Novotný  
Petra Rakušanová  
Natalie Simonová  
Eva Soukupová  
Petr Šunega  
Iva Štobanzlová

<http://www.soc.cas.cz/>

**SOÚ** Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

[english](#) Home >> [Výzkumná oddělení](#)

**Gender & sociologie**

**Kdo jsme**  
Projekty  
Aktuality  
Lidé  
Hosté  
Knihovna  
Výroční zprávy  
Odkazy

Výzkumná oddělení   
Publikace a periodika   
CVVM   
Datový archiv

Vedoucí oddělení: [Mgr. Alena Křížková, PhD.](#)  
Členky oddělení: [PhDr. Marie Čermáková](#)  
[Bc. Jana Hampeisová](#)  
[Mgr. Alice Červinková](#)  
[Mgr. Radka Dudová, Ph.D.](#)  
[Mgr. Hana Hašková](#)  
[Mgr. Marcela Linková](#)  
[Eva Nechvátalová](#)  
[PhDr. Hana Maříková](#)  
[Mgr. Kateřina Šaldová](#)  
[Mgr. Zuzana Uhde](#)  
[PhDr. Marta Vohlídalová](#)  
[Barbora Tupá](#)  
[Šárka Hastrmanová](#)

**Další informace**  
[Oddělení](#)  
[řešené projekty](#)  
[ukončené projekty](#)

**GS GENDER SOCIOLOGIE**

## **Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života**

Radka Dudová (ed.), Šárka Hastrmanová, Hana Hašková,  
Hana Maříková, Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

Edice Sociologické studie/Sociological Studies 07:3

Řídí: Marie Čermáková

Překlady: Robin Cassling, Daniel Meier

Redakce: Anna Gabrielová

Návrh edice a obálka: Zdeněk Trinkewitz

Sazba: Petr Teichmann

Tisk a vazba: ERMAT Praha, s.r.o., Praha 4

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Náklad 180 výtisků

1. vydání

Praha 2007

Prodej zajišťuje Tiskové a ediční oddělení

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

tel.: 222 221 761, 221 183 217, 218, fax: 222 220 143

e-mail: prodej@soc.cas.cz