

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

Diplomová práce

2021

Nikola Šrámková

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Harmonizace rodinných a pracovních rolí u pracovníků
bez možnosti práce z domova během koronavirové krize**

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Nikola Šrámková

Studijní program: Veřejná a sociální politika

Vedoucí práce: Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2021

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 3. 5. 2021

Nikola Šrámková

Bibliografický záznam

ŠRÁMKOVÁ, Nikola. *Harmonizace rodinných a pracovních rolí u pracovníků bez možnosti práce z domova během koronavirové krize. Praha, 2021. 77 s. Diplomová práce (Mgr.).* Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

Rozsah práce: 137 186 znaků včetně mezer

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá harmonizací rodinných a pracovních rolí u pracovníků bez možnosti práce z domova během tzv. první vlny koronavirové krize v roce 2020. Cílem práce je popsat možnosti harmonizace rodinných a pracovních rolí v České republice. Dalším cílem práce je zjistit, jaké okolnosti ovlivnily rodiče bez možnosti práce z domova setrvat v práci během pandemie COVID-19. V neposlední řadě byl stanoven cíl zmapovat harmonizaci rodičovských a pracovních rolí rodičů bez možnosti práce z domova během pandemie COVID-19 v České republice. Teoretickým východiskem práce je koncept *family-work conflict* v součinnosti s pojetím *work-life balance*. Tato teoretická hlediska byla konceptualizována s problematikou COVID-19, podmínkami trhu práce a nástroji, jež umožňují snadnější sladění rodičovských a pracovních rolí v České republice.

Výzkumná práce pracuje s primárními i sekundárními daty. Primární data byla získána pomocí polostrukturovaných rozhovorů s dotčenými jedinci (rodiče, kteří pečují o dítě mladších 10 let a současně pracující na pozici bez možnosti práce z domova) a následně analyzována prostřednictvím metody otevřeného kódování a techniky tzv. vyložení karet. Práce odhaluje náročné životní situace, s nimiž se oslovení respondenti potýkali mimo jiné kvůli přijatým epidemiologickým opatřením. Ve výzkumné části byly rovněž odhaleny další příčiny konfliktu rolí, zejm. charakter zaměstnání respondentů a s ním spojená pracovní doba. V závěru diplomové práce jsou diskutovány výzkumné otázky.

Abstract

The thesis deals with the harmonization of family and work roles of workers without the possibility of working from home during the so-called first wave of the coronavirus crisis in 2020. The goal of this thesis is to describe the harmonization possibilities of family and the work roles in the Czech Republic. Another goal of this thesis is to find out what circumstances influenced the parents without the possibility of working from home to stay at work during the COVID-19 pandemic. Last but not least, the goal was set to map the harmonization of the family and of the work roles of the parents without the possibility of working from home during the COVID-19 pandemic in the Czech Republic. The theoretical basis of the thesis is the concept of *family-work conflict* in conjunction with the concept of *work-life balance*. These theoretical aspects were conceptualized with the issue of Covid-

19, labor market conditions and the tools that make it easier to match the parental and the work roles in the Czech Republic.

The research work works with primary and secondary data. The primary data was obtained through the semi-structured interviews with the affected individuals (the parents who take care of a child under the age of 10 and at the same time working in a position without the possibility of working from home) and subsequently analyzed by means of open coding method and by the so-called "showdown of cards" technique. The thesis reveals the challenging life situations that the addressed respondents had to face, among other things, due to the epidemiological measures taken. The research part also revealed other reasons of the conflict of roles, especially the nature of the respondents' employment and the related working hours. The research issues are discussed at the conclusion of the thesis.

Klíčová slova

Rodinná politika, trh práce, rodina, sociální politika, flexibilita, rovnost, koronavirus, COVID-19, sladování rodinného a pracovního života

Keywords

Family policy, labor market, family, social policy, flexibility, equality, coronavirus, COVID-19, work-life balance

Title/název práce

Harmonization of family and work roles for workers who do not have the option of working from home during the coronavirus crisis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce paní Mgr. Evě Hejzlarové, Ph.D. za odborné vedení při zpracovávání diplomové práce. Děkuji také za ochotu a vstřícnost všem, kteří mi poskytli rozhovor.

Obsah

Úvod.....	9
1 Cíl práce a výzkumné otázky	11
2 Metodologie	13
2.1 Metoda sběru dat	13
2.2 Etika výzkumu.....	14
2.3 Zajištění kvality výzkumu a limity výzkumu.....	15
2.4 Analýza primárních dat	16
3 Teoretické východisko	17
3.1 Koncept family-work conflict	18
4 Problematika COVID-19 v České republice.....	20
4.1 Uzavření škol.....	20
4.2 Opatření upravující výkon práce	22
5 Podmínky pracovního trhu	24
5.1 Pracovní legislativa.....	26
6 Strategie sladění práce a rodiny	28
6.1 Harmonizace rodiny a práce ve vybraných dokumentech.....	28
6.2 Rodinná politika v ČR	30
6.3 Nástroje harmonizace rodičovské a pracovní role v ČR	30
6.4 Hmotné zajištění rodiny během péče o dítě.....	36
7 Výzkumná část	39
7.1 Medailonky respondentů	39
7.2 Realizace výzkumu.....	45
7.3 Analýza dat.....	45
7.4 Diskuze výzkumných otázek	54
Závěr.....	60
Summary	62
Použité zdroje.....	64
Teze diplomové práce	72

Úvod

V diplomové práci se budeme zabývat komptabilitou rodičovské a pracovní role u pracovníků bez možnosti práce z domova během tzv. první vlny koronavirové pandemie v roce 2020.

V roce 2020 se po celém světě začalo šířit virové onemocnění nazvané COVID-19, na něž neexistovala vhodná léčba. Svět se tak musel v jednadvacátém století vyrovnávat se celosvětovou pandemií, jež se do ČR dostala v březnu roku 2020. Situace byla natolik vážná, že ji byla vláda nucena řešit nejrůznějšími způsoby, což mělo vliv na život lidí ve státě, tehdy započala tzv. první vlna koronavirové krize. Ohledně data jejího konce a přechodu do tzv. druhé vlny však panuje mezi odborníky neshoda. Někteří za stěžejní měsíc považují květen, ale dle dostupných dat se většina shoduje na tom, že druhá vlna byla odstartována na podzim.

Být rodičem je náročné, nejen, že se člověk musí postarat o své potřeby, ale také má zodpovědnost za péči o své dítě/děti. Současně rodiče musí nalézt vhodnou rovnováhu mezi svou rodičovskou a pracovní rolí, tak aby dokázali uspokojit nároky obou pozic a zároveň se vyhnuli interrolovému konfliktu. Pandemie COVID-19 již tak obtížnou harmonizaci rolí znesnadnila a rodiče museli čelit novým výzvám, protože mimo jiné přijatá epidemiologická opatření v České republice uzavřela vzdělávací zařízení (včetně základních a mateřských škol), mimoškolní volnočasové aktivity aj. Rodiče se proto dostali do nové životní situace a potýkali se starostmi, jak vhodně skloubit pracovní povinnosti s výchovou, péčí i edukací svých potomků. Někteří zaměstnanci byli na základě dohody se zaměstnavatelem převedeni na práci z domova, tedy tzv. home office. Tuto možnost však neměli všichni pracující rodiče, a to např. kvůli charakteru daného povolání, jež je možné vykonávat pouze v místě pracoviště. Těmto skupinám rodičů tedy zbývaly pouze dvě možnosti, a to buď setrvat v práci, nebo pobírat dávku ošetrového. Tato výzkumná práce se zaměří na pracující rodiče, jež se rozhodli nepobírat ošetrové, případně na něj neměli nárok a současně pečovali o dítě mladší 10 let.

Diplomová práce si klade za cíl popsat možnosti harmonizace rodinných a pracovních rolí v České republice. Dále zjistit, jaké okolnosti ovlivnily rodiče bez možnosti práce z domova, aby setrvali v práci během pandemie COVID-19. Součástí vymezených cílů diplomové práce je i zmapování harmonizace rodičovských a pracovních rolí rodičů bez možnosti práce z domova během pandemie COVID-19 v České republice. Stanovené cíle budou prozkoumány pomocí výzkumných otázek. Výzkumná práce bude vycházet ze sekundárních i primárních dat. Sběr primárních dat bude realizován prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Následně budou získané informace analyzovány metodou otevřeného kódování a technikou tzv. vyložení karet.

V rámci teoretického východiska se zaměříme na koncept *family–work conflict* v součinnosti s pojetím *work–life balance*. V této kapitole se budeme zabývat vymezením možných konfliktů mezi rodičovskou a pracovní rolí. Dále také budou uvedeny stimuly k lepšímu rozvržení osobního a pracovního života, tj. například zkracování pracovní doby.

Ve čtvrté kapitole diplomové práce bude nastíněna koronavirová situace během tzv. první vlny, vymezení daného onemocnění a přijatých epidemiologických opatření v oblasti vzdělávání a v oblasti výkonu práce.

Následující kapitola výzkumné práce se bude věnovat podmínkám na trhu práce pro pracující rodiče, a to obzvláště pracovní legislativě upravující pracovněprávní vztahy, rovněž deklarující specifickou ochranu některým skupinám zaměstnanců a lepší podmínky na pracovištích, jež mají za cíl mimo jiné umožnit vhodnou rovnováhu mezi rodičovskou a pracovní rolí.

V šesté kapitole se budeme zabývat různými nástroji a opatřeními v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Jedná se zejména o služby péče o děti, možnosti úpravy pracovněprávních podmínek, finanční transfery a nepřímou finanční podporu. Rovněž bude vyobrazen přístup státního aparátu harmonizaci rodiny a práce pomocí vybraných dokumentů.

Na závěr bude uvedeno zjištěné možnosti skloubení rodičovských a pracovních rolí u pracovníků bez možnosti práce z domova během tzv. první vlny koronavirové krize. V této části diplomové práce budou prezentovány výsledky analýzy primárních dat a zároveň budou diskutovány výzkumné otázky, jež se vážou k cílům diplomové práce.

1 Cíl práce a výzkumné otázky

„Cíle výzkumu společně s výzkumnými otázkami představují pomyslný kompas, podle něž bychom se měli v průběhu celého výzkumného procesu orientovat, neustále sledujeme, zda se blížíme jejich naplnění, či nikoli“ (Švaříček, Šedřová, 2014, s. 64).

V této výzkumné práci nás bude zajímat, jaké jsou možnosti harmonizace rodinného a pracovního života v České republice. Koordinace těchto oblastí je problémem všech společenských tříd a každého povolání, ale pouze některým pomáhají opatření, která usnadňují harmonizaci práce a rodiny. Diplomová práce se nebude primárně dotýkat vyšší a střední třídy pracujících na kancelářských pozicích (tzv. bílé límečky), ale bude zaměřena na segmenty, kde se předpokládá, že sladění práce a rodiny během pandemie COVID-19, popříp. nouzového stavu či karantény, bylo obtížné a mohlo způsobit problémy různého charakteru. Z tohoto důvodu se diplomová práce bude zaměřovat na rodiče pracující na pozicích, které neumožňují práci z domova. Na základě výše uvedených informací byly stanoveny tři cíle, a to:

1. Popsat možnosti harmonizace rodinných a pracovních rolí v České republice.
2. Zjistit, jaké okolnosti ovlivnily rodiče bez možnosti práce z domova setrvat v práci během pandemie COVID-19.
3. Zmapovat harmonizaci rodičovských a pracovních rolí rodičů bez možnosti práce z domova během pandemie COVID-19 v České republice.

Výzkumné otázky:

„Výzkumné otázky tvoří jádro každého výzkumného projektu. Plní dvě základní funkce: pomáhají zaostřit výzkum tak, aby poskytl výsledky v souladu se stanovenými cíli, a ukazují také cestu, jak výzkum vést“ (Švaříček, Šedřová, 2014, s. 69).

VO 1.1: Jaké jsou možnosti harmonizace rodičovských a pracovních rolí v ČR?

Tato výzkumná otázka pomůže popsat obecné možnosti harmonizace rodičovských a pracovních rolí v ČR – budeme sledovat jak legislativní rámec, tak reálné využívání těchto možností a jejich specifika.

VO 1.2: Kvůli jakým příčinám dochází ke konfliktu pracovních a rodičovských rolí? Díky této výzkumné otázce bude možné odhalit příčiny konfliktu pracovních a rodičovských rolí, což pomůže porozumět současným možnostem harmonizace v České republice.

VO 2.1: Jaká kritéria ovlivnila rodiče v tom, že setrvali v práci během pandemie COVID-19? Pomocí výzkumné otázky budou zjištěny okolnosti, kvůli nimž rodiče setrvali v práci během pandemie a nezůstali doma na tzv. ošetřovném.

VO 2.2: Jaká opatření by rodiče zaměstnaní na pozicích bez možnosti práce z domova ocenili v období nečekaných krizí?

Výzkumná otázka vysvětlí okolnosti, jež rodiče ovlivnily natolik, že setrvali v práci, přičemž by mohla existovat opatření, která by jim pomohla „vyřešit okolnosti“ v období nečekaných krizí, aby mohli zůstat v práci (tedy zajistit péči o děti) nebo doma (finanční podpora by byla natolik vysoká, že by rodiče mohli zůstat doma a pečovat o své děti).

VO 3.1: Jak rodiče bez možnosti práce z domova vnímají současná prorodinná opatření v České republice?

Díky výzkumné otázce budou odhaleny informace ohledně toho, jak rodiče vnímají současná prorodinná opatření napomáhající k sladění pracovních a rodičovských rolí. Tedy zda jsou současná opatření nastavena využitelně pro tuto skupinu rodičů.

VO 3.2: Jak rodiče zaměstnaní na pozicích bez možnosti práce z domova vnímali harmonizaci rodičovských a pracovních rolí během pandemie COVID-19?

Výzkumná otázka zmapuje situaci, jak rodiče vnímali/prožívali celou situaci ohledně jejich možností harmonizovat rodičovské a pracovní role během pandemie, tedy nejen to, co jim nabízel stát, ale i to, co mají sami k dispozici, např. prarodiče. Také pomůže zjistit, jakým způsobem krizovou situaci řešili.

2 Metodologie

Diplomová práce bude zpracována pomocí výzkumného designu případové studie. Případová studie je výzkumnou strategií, jež umožňuje porozumět komplexním sociálním jevům, a to za pomoci specifického sběru dat a analytických přístupů k probádání daného fenoménu v kontextu reálného života (Jelínková, 2011). „*Jedná se o podrobné studium jednoho či několika případů, které odpovídá především na následující otázky: jak a proč fungují různé sociální fenomény (případy), jaké vztahy ve zkoumaném případě existují a případně jaký je vztah zkoumaného případu k okolnímu světu*“ (Jelínková, 2011, s. 194). Mezi výzkumníky není konsenzus ohledně typologie případových studií. Dle Yina (2003) se rozlišují čtyři základní typy, a to průzkumné (exploratory), popisné (descriptive), vysvětlující (explanatory) a mnohonásobné (multiple case study) případové studie. Stake (1995) rozlišuje intrisickou případovou studii, jež zkoumá pouze jeden případ (př. jednotlivec, rodina, skupina), který je sám o sobě důležitý. Dále rozeznává instrumentální případovou studii, jež studuje sice jeden jev, ale důraz je kladen na přesah k pochopení fenoménu, a kolektivní případovou studii, což je instrumentální typ případové studie zkoumající několik případů. „*Další (méně časté) dělení případových studií je na ty, které zkoumají nějaký typický případ, nebo naopak případ extrémní*“ (Jelínková, 2011, s. 203). „*Dělení na tyto kategorie přitom není výlučné, protože některé případové studie mohou spadat i do více kategorií*“ (Jelínková, 2011, s. 201).

Vzhledem k tomu, že výzkum této diplomové práce bude studovat nízký počet specifických případů, jeví se jako nejvhodnější výzkumný design mnohonásobná případová studie. Mnohonásobné případové studie umožňují zvýšení vnější validity tím, že zkoumají několik částečně se lišících případů (Jelínková, 2011). Výběr těchto případů probíhá cíleně (Hendl, 2016).

2.1 Metoda sběru dat

Nejprve se zaměříme na sběr informací sekundárních dat. Zkoumat budeme zejména odbornou literaturu, výzkumná šetření, legislativu a další veřejně politické dokumenty. „*Sekundární data jsou data, která byla vyhotovena a shromážděna v minulosti a obvykle někým jiným než výzkumníkem*“ (Hendl, Remr, 2017, s. 87). „*Sekundární zdroje jsou základním stavebním kamenem většiny analýz. Rozšířenost používání sekundárních dat ve veřejné politice pramení z jejího věcného zaměření a komplexní povahy přesahující jednotlivé vědní obory*“ (Veselý, Nekola, 2007, s. 159).

Další data budou získána pomocí polostrukturovaných rozhovorů (rozhovorů pomocí návodu) s dotčenou populací. Dle Reichela (2009) polostrukturovaný rozhovor maximalizuje výhody a minimalizuje nevýhody dvou extrémů, a to nestrukturovaného a strukturovaného typu rozhovoru. „*Návod k rozhovoru představuje seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat*“ (Hendl, 2016, s. 178). Hendl (2016) také uvádí, že výhoda této metody tkví v tazatelově možnosti zvolit způsob, pořadí i případné přeformulování otázek dle situace. Z tohoto důvodu proběhl sběr primárních dat prostřednictvím této metody.

2.1.1 Výzkumný vzorek (výběr případů)

Vzhledem k tomu, že se diplomová práce zaměřuje na specifickou skupinu, a to na rodiče zaměstnané na pozicích, které neumožňují práci z domova, bude aplikován výběr úsudkem. „*Ve speciálních případech, zvláště pro malé výběry, může výzkumník dobře obeznámený se zkoumanou problematikou použít výběr úsudkem*“ (Jeřábek, 1993, s. 50). „*Účelový výběr je založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno, a o tom, co je možné pozorovat*“ (Disman, 2011, s. 112). Nadále je též nutností exaktně a otevřeně vymezit populaci, kterou vzorek skutečně reprezentuje (Disman, 2011).

Kritéria pro výběr respondentů pro výzkum této diplomové práce jsou:

1. Osoba, která je rodičem dítěte mladšího 10 let, jež má v péči. A to z důvodu, že jim za běžného stavu vzniká dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nárok na vyplácení ošetrovného na péči o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení.
2. Rodič pracující na pozici, která neumožňuje práci z domova. Tito měli proto na výběr pouze možnosti setrvání v práci, nebo pobírání ošetrovného.

2.2 Etika výzkumu

Etické aspekty výzkumu představují významnou roli a je potřeba během výzkumu zvážit a eliminovat veškeré negativní důsledky, které by mohly být způsobeny. Základním předpokladem je, že tato výzkumná práce bude postupovat v souladu s obecnými etickými pravidly a principy mravního chování. Výzkumník předem získá informovaný souhlas respondentů a nebude zveřejňovat data, jež by mohla pomoci identifikovat účastníky výzkumu. Všichni aktéři budou na výzkumu participovat dobrovolně a budou informováni, o tom pro jaké účely budou získaná data využita. Vzhledem k tomu, že tento výzkum využívá pro sběr dat

rozhovory, před jejich realizací budou respondenti dotázáni, zda povolují nahrávání rozhovorů. V případě souhlasu, po zpracování dat, budou nahrávky odstraněny. Za samozřejmost se považuje, že všechny výsledky budou zpracovány pravdivě.

2.3 Zajištění kvality výzkumu a limity výzkumu

Vzhledem k charakteru kvalitativního výzkumu pravděpodobně neexistuje perfektní kritérium kvality výzkumu. Kritéria kvality v kvalitativním výzkumu jsou validita, reliabilita a zobecnitelnost. Validita neboli platnost pojímá dva aspekty, a to naplnění cíle a „*zda byl získán věrný obraz skutečnosti*“ (Reichel, 2009, s. 67). Podle Švaříčka (2014) je platnost výzkumu posílena tím, že zjištění výzkumu jsou podpořena důkazy, přímými citacemi, pečlivým výběrem účastníků výzkumu či reflexí kolegů. „*Pravdivost je kritérium, jež odděluje dobrý výzkum od špatného, a to vždy s ohledem na vědeckou komunitu*“ (Švaříček, 2014, s. 31). Reliability neboli spolehlivost výzkumu je vzhledem k podstatě kvalitativního přístupu nízká, „*protože nejsou všechny metody standardizované*“ (Švaříček, 2014, s. 31). Výzkumník však díky přesné strukturalizaci otázek, transkripci nahrávek rozhovorů, konzistenci při kódování a vyvarování se domýšlení či doplňování dat může dosáhnout vysoké reliability (Švaříček, 2014). Kritériem zobecnitelnosti se rozumí přenositelnost získaných údajů a závěrů výzkumu přenositelné (Reichel, 2009).

Jak již bylo zmíněno, vzhledem k faktu, že je diplomová práce zaměřena na specifickou skupinu, byl aplikován výběr úsudkem, a to za splnění dalších kritérií vymezených v kapitole 2. 1. 1 *Výzkumný vzorek (výběr případů)*. Navýšení reliability díky přesné strukturalizaci otázek pro všechny respondenty nebude možné realizovat, proto, že sběr primárních dat proběhne pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Tyto rozhovory budou zaznamenávány na mobilní telefon a následně přepsány do textové podoby. Dále jsme se zaměřovali na dodržování etických pravidel výzkumu ke zvýšení důvěryhodnosti tohoto výzkumu.

Kvůli stále probíhajícím epidemiologickým opatřením budou muset být rozhovory realizovány distančně, a to například pomocí aplikace WhatsApp. Dalším limitem této diplomové práce je pravděpodobně nemožnost přílišné generalizace výsledků, a to proto, že výzkum probíhal se specifickou skupinou rodičů a během specifické krize. Cílem diplomové práce však nebyla snaha o generalizaci výsledků na populaci.

2.4 Analýza primárních dat

Získaná data rozhovorů budou analyzována prostřednictvím otevřeného kódování a techniky tzv. vyložení karet, pomocí níž „výzkumník vezme kategorizovaný seznam kódů, kategorie vzniklé skrze otevřené kódování uspořádaná do nějakého obrazce či linky a na základě toho uspořádání sestaví text tak, že je vlastně převyprávěním obsahu jednotlivých kategorií“ (Švaříček, 2014, s. 226). „Kódování je procesem, v němž neagregovaná data (prvotní, autentickou podobu záznamu dat) převádíme do datových segmentů (jednotek), s nimiž je možné dále pracovat“ (Miovský, 2006, s. 210). Otevřené kódování je operací, jež nám umožní získaná data tematicky uspořádat. V rámci procesu kódování rozkrýváme jednotlivé segmenty témat a přiřazujeme jim označení, s nimiž dále pracujeme. Podle Šed'ové (2014) je proces kódování velmi podrobnou prací s textem a začíná segmentací textu na jednotky (těmi mohou být slovo, věta, ale i odstavec), k nimž jsou přiřazeny kódy, jež označují jednotlivá témata. Jakmile zformujeme seznam kódů, můžeme je dle Šed'ové (2014) systematicky kategorizovat, což znamená, že vzniklé kódy z otevřeného kódování shromáždíme podle podobností a souvislostí, čímž vytvoříme kategorie.

3 Teoretické východisko

Stěžejním teoretickým východiskem této diplomové práce bude především koncept *family–work conflict* v součinnosti s pojetím *work–life balance*. Zmíněná teoretická hlediska budou konceptualizována s nástroji rodinné politiky a pracovní legislativou účinnou v dotčené době koronavirové pandemie.

Pojem *work–life balance* bývá překládán různě, pravděpodobně nejčastěji jako „*rovnováha mezi prací a osobním životem* či *harmonizace pracovního a osobního života*“ (Kociánová 2012, s. 105). Dle odborníků Armstronga a Tylora *work–life balance* „*vyjadřuje snahu zaměstnanců dosáhnout uspokojivé rovnováhy mezi aktivitami v práci a mimo ni*“ (Armstrong, Taylor 2015, s. 509).

Psycholožka Noor (2004) upozorňuje na rozlišení dvou typů konfliktů. Prvním je *work-to-family* konflikt, jenž vzniká, když jedinec upřednostňuje pracovní činnost před svou rodinnou (rodičovskou) rolí. K této situaci například může dojít, pokud jedinec dokončuje své pracovní povinnosti doma na úkor času věnovanému rodině. Naopak druhý konflikt *family-to-work* nastává v případě, kdy rodinná role zasahuje do pracovní činnosti (Noor, 2004).

Myšlenka, že by se mělo omezit množství času stráveného v práci, sahá až do výrobních zákonů z konce 19. století, kdy byla omezena pracovní doba žen a dětí (Raja, Stein, 2014). Postupně se zkracovala délka týdenní pracovní doby. Teprve až zákonem č. 91 z roku 1918 se v České republice ustálila pracovní doba na 8 hodin, avšak stále platil šestidenní pracovní týden. Trend omezování doby strávené v zaměstnání pokračuje dodnes, kdy standardní týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně. Dále také dle odst. 2 § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: „*Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně, b) s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně, c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.*“

V 80. letech minulého století bylo téma sladění rodinného a pracovního života velmi stěžejní, a to i díky hnutím za ženská práva¹. Idea, že by lidé mohli žít v harmonii mezi kariérou a osobním životem, a také mohli disponovat s větší časovou flexibilitou, což by mohlo vést k zvýšení spokojenosti z práce i osobního života, se stala klíčovou koncepcí na konci 20. století (Raja, Stein, 2014). V posledních desetiletích došlo ke změnám v rodinách, na pracovištích, v technologických inovacích a na poli demografie, dále k rostoucímu počtu osob

¹ The Women's Liberation Movement

s dvěma zaměstnáními a rodičů samoživitelů, stírání rolí genderu na pracovním trhu a posunu hodnot zaměstnanců. V důsledku tohoto vývoje problematika harmonizace rodičovských a pracovních rolí zůstává v zájmu vědeckého bádání i ve 21. století.

3.1 Koncept *family-work conflict*

Definice konfliktu rodičovských a pracovních rolí je založena na konceptu *family-work conflict*. Jedná se o jednu z prvních a v současnosti patrně o jednu z nejzásadnějších studií, která popisuje konflikt práce a rodiny. Autoři Beutell a Greenhaus (1985) shrnují tři základní podoby rozporu:

1. *Time-based conflict* (založeném na čase)
2. *Strain-based conflict* (založeném na napětí)
3. *Behavioral-based conflict* (založeném na chování)

Konflikt rodiny a práce představuje především formu interrolového rozporu, kdy nároky „*související s rodinnými a pracovními rolemi jsou vzájemně neslučitelné, takže vyhovění požadavkům z jedné oblasti komplikuje naplnění požadavků v oblasti druhé*“ (Greenhaus, Beutell, 1985, s. 77).

3.1.1 Konflikt založený na čase

Tento rozpor vychází z předpokladu, že čas strávený činnostmi jedné role nelze věnovat požadavkům v rámci role jiné (Beutell a Greenhaus, 1985). Dle Barlome a Evanse (1979) může mít konflikt dvě podoby. První nastává, když časové nároky spojené s jednou rolí fyzicky znemožňují plnění potřeb vyplývajících z druhé role. Druhá forma vypukne v případě, kdy vnější tlaky jedné role zaměstnávají mysl dané osoby natolik, že není schopna vyhovět požadavkům jiné role, byť by to bylo fyzicky možné.

3.1.2 Konflikt založený na napětí

Jestliže v souvislosti s výkonem jedné role vzniká napětí, což ovlivňuje či znemožňuje výkon jiné role, může daná osoba pociťovat rozpor označovaný jako konflikt vyplývající z napětí (Beutell a Greenhaus, 1985). Příčinnou mohou být stresové faktory z oblasti pracovní činnosti, jež jsou zapříčiněny např. častými změnami pracovního prostředí, nejednoznačností výkonu pracovní pozice i vysokou náročností mentálního soustředění při práci, které se poté projevují například únavou, depresí, podrážděností či apatií (Burke a kol., 1980; in Beutell a Greenhaus,

1985). Příčiny vycházející z rodiny jsou spojovány s konfliktem v rodinných vztazích, náročností péče o děti (např. z důvodu vysokého počtu dětí v rodině) a nedostatečnou podporou rodiny. Naopak jako protektivní se jeví podporující partner a soulad mínění partnerů ohledně nastavení rolí v domácnosti.

3.1.3 Konflikt založený na chování

Podstatou je, že specifické vzorce chování jedné role mohou být neslučitelné s očekávaným chováním v roli jiné. Takový konflikt vzniká v důsledku nekompatibility vzorců chování v rodině a v práci. Pokud jedinec není schopen své chování upravit natolik, aby vyhovovalo očekávaným vzorcům chování v dané roli, dochází ke konfliktu (Beutell a Greenhaus, 1985). U některých profesí jsou očekávány typické vzorce chování pro dané povolání. Jedná se například o vojáky, policisty či vězeňskou stráž, u nichž předvídáme, že se ve své profesní roli budou chovat např. rázně a citově chladně. Naopak jejich rodinní příslušníci od nich očekávají citově vřelé a laskavé chování v rámci jejich rodinné role. Pokud by daný jedinec neuměl vhodně přizpůsobit své chování odlišné roli, mohlo by dojít k interpersonálnímu konfliktu.

Jakmile jsou role v konfliktu, dochází ke snížení kvality života jednotlivce i jeho rodiny. Státní aparát disponuje různými nástroji a opatřeními, pomocí nichž se snaží docílit blahobytu (*well-being*) svého obyvatelstva, tak aby nedocházelo k negativním důsledkům rolového konfliktu.

4 Problematika COVID-19 v České republice

Dle Světové zdravotnické organizace je onemocnění COVID-19 infekční respirační onemocnění, jež se přenáší primárně kapénkami (např. při kašli či kýchnutí). U rizikových skupin obyvatel, tedy seniorů, osob s kardiovaskulárním onemocněním, diabetem či rakovinou, je větší pravděpodobnost vážnějšího průběhu onemocnění. Naopak u zdravých jedinců by onemocnění mělo mít mírný až středně závažný průběh (WHO.in, 2021).

Podle Ministerstva zdravotnictví ČR mezi nejčastější příznaky patří mírně zvýšená teplota, suchý kašel, těžkosti s dýcháním, ztráta některých smyslů (čich a chuť) či únava. (COVID.gov.cz, 2020)

Dne 1. 3. 2020 byly v České republice potvrzeny první tři případy nákazy, a to u osob, které se vrátily z dovolené v Itálii, kde se nákaza již rozšířila. Následně se virus začal šířit tzv. komunitní nákazou a počet infikovaných v naší zemi vzrůstal.

Vzhledem k vysoké infekčnosti viru COVID-19 byla Ministerstvem zdravotnictví ČR a Vládou ČR postupně vydávána opatření a nařízení, jejichž smyslem bylo znesnadnit šíření tohoto viru a minimalizovat socioekonomické dopady. Dne 12. 3. 2020 byl usnesením č. 194 vyhlášen nouzový stav.

4.1 Uzavření škol

Během pandemie byly v České republice uzavřeny základní školy a předškolní zařízení, jejichž činnost byla delegována (částečně nebo úplně) na rodiče. Kvůli vládním opatřením tak zůstalo doma 1,7 milionu žáků a studentů (včetně studentů konzervatoří a vyšších odborných škol), z toho cca 953 tisíc žáků základních škol a 372 tisíc dětí účastnících se předškolního vzdělávání (MŠMT.cz, 2019). Zákaz osobní přítomnosti žáků základních škol byl vyhlášen dne 10. 3. 2020 (s účinností od 11. 3. 2020) mimořádným opatřením č. MZDR 10676/2020-1/MIN/KAN. Dne 12. 3. 2020 bylo vyhlášeno usnesení č. 74/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 201 o přijetí krizového opatření, s okamžitou účinností, které nahradilo zmíněné mimořádné opatření a jež zakázalo od 13. 3. 2020 mimo jiné osobní přítomnosti žáků základních škol (včetně uměleckých). Na uzavření provozu mateřských škol se toto usnesení nevztahovalo, „*ministr školství ale doporučil, aby se zřizovatelé řídili stejnými pravidly jako ostatní typy škol*“ (ČT24.ceskatelevize.cz, 2020). Kvůli šířící se nákaze bylo mnoho mateřských škol uzavřeno nebo byl jejich provoz omezen. Výše uvedené usnesení bylo zrušeno usnesením č. 178/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 421 o zrušení krizového opatření, které nabylo účinnosti 20. 4. 2020. Současně 15. 4. 2020 bylo tehdejším ministrem zdravotnictví, Vojtěchem

Adamem, vyhlášeno mimořádné opatření MZDR 16184/2020-1/MIN/KAN, jež opět zakazovalo přítomnost žáků základních škol (včetně uměleckých).

Vzhledem k rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 23. dubna 2020 vláda České republiky i toto mimořádné opatření zrušila a nahradila jej usneseními č. 198/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 456, o přijetí krizového opatření, v obdobném znění s účinností od 24. 4. 2020 (zrušeno k 28. 4. 2020) a č. 197/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 455, o přijetí krizového opatření, účinné od 27. 4. 2020 (zrušeno k 11. 5. 2020).

4.1.1 Rozvolňování opatření

Následně bylo přijato usnesení č. 220/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 491 o přijetí krizového opatření, s účinností od 11. 5. 2020, které mimo jiné povoluje osobní přítomnost žáků základních škol, ale pouze „žáků 9. ročníku základní školy za účelem přípravy na přijímací zkoušky na střední školu, přičemž docházka není pro tyto žáky povinná a tito žáci musí tvořit skupiny nejvýše 15 žáků“, dále bylo umožněno „vzdělávání ve školách zřízených při diagnostických ústavech, dětských domovech se školou a výchovných ústavech a v diagnostických třídách podle zákona č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a vzdělávání ve školách při zdravotnickém zařízení“. Tímto usnesením byl také umožněn provoz středisek volného času, avšak nanejvýš pro 15 účastníků ve skupině. Také bylo umožněno základním uměleckým školám pořádat akce, ale za maximální přítomnosti 15 žáků ve skupině.

Zbytek školního roku provázelo uvolňování opatření dle stanoveného harmonogramu Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, avšak spíše na dobrovolné bázi. Od 25. 5. 2020 byla umožněna dobrovolná osobní přítomnost žáků 1. stupně základních škol kromě některých škol a tříd podle § 16 odst. 9 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů, a to formou školních skupin v maximálním počtu 15 osob. Od 1. 6. 2020 se toto uvolnění rozšířilo i na doposud vyňaté školy a třídy podle § 16 odst. 9 a základní školy speciální i přípravné stupně základních škol speciálních. Také byly umožněny od 8. 6. 2020 mimo jiné dobrovolné občasné vzdělávací a socializační aktivity pro žáky 2. stupně základních škol, přičemž konkrétní podmínky si nastavila každá škola samostatně (MŠMT.cz, 2020).

4.2 Opatření upravující výkon práce

Vládní opatření se dotkla i mnoha povolání. Mimo jiné v návaznosti na vyhlášení nouzového stavu 12. 3. 2020 byl vládním usnesením č. 199/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, omezen i výkon podnikatelských činností, např. kulturní a sportovní, s účastí nad 30 osob ve stejném čase. Součástí tohoto usnesení byl i zákaz přítomnosti veřejnosti ve večerních hodinách (20:00–6:00 hod.) v provozovnách stravovacích služeb a od 6:00 hod. v těchto službách v rámci nákupních center s prodejní plochou nad 5 000 m², dále také v provozovnách poskytovatelů služeb typu posiloven, koupališť, wellness služeb, hudebních a společenských klubů, veřejných knihoven apod. Vládním usnesením č. 208/Sb., 2020 o přijetí krizového opatření, byl od 14. 3. 2020 zakázán maloobchodní tržní prodej, dále přítomnost veřejnosti v provozovnách turistických informačních center, bazénů a také na vnitřních i venkovních sportovištích s účastí nad 30 osob ve stejném čase. Vzhledem k nemožnosti využívat tyto služby veřejností, byly provozovny mnohdy zcela uzavřeny.

K zásadnímu omezení podnikatelské činnosti došlo prostřednictvím vládního usnesení č. 211/Sb., 2020 o přijetí krizového opatření, kterým byl zakázán od 14. 3. 2020 do 24. 3. 2020 mimo jiné maloobchodní prodej a prodej služeb v provozovnách, s výjimkou např. potravin, spotřební elektroniky, pohonných hmot a paliv, hygienického zboží, lékáren a krmiva pro zvířata. Dále byla ve stejném období i zakázána přítomnost veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb, s výjimkou těch, které neslouží veřejnosti a jejichž prodej probíhá mimo provozovnu, např. prostřednictvím výdejních okének. Dále vládním usnesením č. 214/Sb., 2020, o přijetí krizového opatření, byl umožněn od 15. 3. 2020 např. provoz květinářství a pohřební služby, provádění staveb, prodej jízdenek i prodej náhradních dílů k dopravním prostředkům. Naopak nově byl zakázán od 16. 3. 2020 do 24. 3. 2020 mimo jiné provoz autoškol, prodej ubytovacích i lázeňských služeb a přítomnost veřejnosti v prodejních stavebnin. Vzhledem k tomu, že nouzový stav byl několikrát prodloužen (až do 17. 5. 2020), prodloužovala se zmíněná opatření i po 24. 3. 2020. Avšak průběžně docházelo k různým modifikacím opatření, a také ke tvorbě krizových opatření pro vyplácení finančních příspěvků na náhrady mezd či na podporu osob samostatně výdělečně činných. Tyto programy podpory se setkaly i s kritikou ze stran odborníků a potenciálních pobíratelů.

4.2.1 Rozvolňování opatření

Jak již bylo výše uvedeno, během vyhlášeného nouzového stavu docházelo k obměnám vládních opatření v oblasti zákazu podnikatelských či obdobných činností. Postupné

rozvolňování opatření bylo umožněno na základě harmonogramu uvolnění podnikatelských a dalších činností za stanovených hygienických podmínek. Rozvolňování započalo 20. 4. 2020, kdy svou podnikatelskou činnost mohly znovu provozovat např. řemesla s provozovnou, autobazary a farmářské trhy. Od 27. 4. 2020 se k nim přidaly např. autoškoly, provozovny fitness center, knihovny a provozovny do 2 500 m², ale pouze tehdy, pokud se nenacházely v nákupních centrech nad 5 000 m². Zásadním milníkem rozvolňování podnikatelské činnosti byl 11. 5. 2020, kdy byla znovu otevřena např. kadeřnictví, solária, kosmetické i masérské služby, muzea, galerie, kina, divadla, venkovní prostor stravovacích služeb a provozovny v nákupních centrech. Dalším významným dnem rozvolňování se stal 25. 5. 2020, kdy byla podnikatelská činnost umožněna opět např. restauracím a podobným stravovacím službám, taxislužbám, tetovacím salónům, wellness centrům, hotelům a dalším ubytovacím zařízení (Vláda.cz, 2020).

4.2.2 Krizové ošetřovné

Ošetřovné je jednou z dávek systému nemocenského pojištění. Před pandemií bylo ošetřovné na péči o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení či na péči o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu karantény dítěte dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, vypláceno ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, a to po dobu nanejvýš devíti kalendářních dnů, nebo šestnácti kalendářních dnů v případě, že o dítě mladšího 16 let, jež neukončilo povinnou školní docházku, pečuje tzv. rodič samoživitel. Tato podoba trvala až do 30. 3. 2020.

Od 1. 4. 2020 dle zákona č. 133/2020 Sb., zákona o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, se rodičům dávka zvýšila na 80 % denního vyměřovacího základu, zároveň se zvýšila věková hranice dítěte na 13 let, a také vznikl nárok, za splnění zvláštních podmínek, i pracovníkům pracujícím na dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti. Výplata krizového ošetřovného nově náležela za celý kalendářní měsíc a prodloužila se na celou dobu trvání uzavření školských zařízení nebo zvláštních dětských zařízení, nejdéle do 30. 6. 2020. Nově díky usnesení vlády č. 262/2020 Sb., o přijetí krizového opatření ze dne 19. 3. 2020, vznikl nárok na vyplácení ošetřovného i rodičům pracujícím jako osoba samostatně výdělečně činná, a to ve výši 424 Kč/den.

5 Podmínky pracovního trhu

Trh práce je komplikovaným systémem, v němž se střetává nabídka práce a poptávka po ní. Poptávka je představována zaměstnavateli, kteří se snaží dosáhnout co nejvyšší produktivity za co nejnižší náklady, a tak jsou v okruhu jejich zájmu především determinanty jako cena práce, poptávka po výrobcích či službách, produktivita, očekávané tržby, množství a kvalita pracovní síly. Nabídka práce je reprezentována lidským kapitálem (domácnostmi) a pro něj důležitými determinanty, jako jsou zejména reálné mzdy, ceny spotřebitelského zboží, sociální, kulturní a náboženské vlivy. Trh práce se stává prostorem, kde potenciální zaměstnanci nabízejí vlastní pracovní sílu, po níž se zaměstnavatelé poptávají, a nastává mezi nimi směna práce za čas a mzdu. Cílem je dosáhnout rovnováhy. „*Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout*“ (Kuchař, 2007, s. 13).

Soudobý trh práce se proměňuje, avšak stále požaduje po pracujících, aby byli co nejvíce flexibilní, samostatní, bez závazků a produktivní. Tyto nároky mohou vzbuzovat v pracovnících pocit nejistoty na pracovním trhu. K poklesu nejistoty a většího umožnění harmonizace rodičovských a pracovních rolí je v některých evropských zemích prosazován koncept „flexicurity“, jenž kombinuje různé formy flexibility (funkční, mzdová, vnější a vnitřní kvantitativní) a rozmanité dimenze jistot trhu práce, kterými jsou např. jistota pracovního místa, příjmu a umožnění harmonizace životních rolí (Kotýnková in Mitchell a kol., 2012). Jedná se tedy o nástroj, který se mimo jiné snaží co nejvíce eliminovat rizika vzniku konfliktu rolí a naopak, co nejvíce posilnit rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3 *Teoretické východisko*, v současnosti je téma *work-life balance* vzhledem k proměnám na trhu práce předmětem diskuze laické i vědecké diskuze. Ze statistických údajů Eurostatu vyplývá, že zaměstnanci zemí Evropské unie v roce 2019 dávali přednost osobnímu životu před pracovním a v průměru pracovali méně než 40 hodin týdně, např. ve Švédsku 35,9 hodin, v Německu 34,2 hodin, v Dánsku 32,6 hodin a v Nizozemí dokonce pouze 29,3 hodin (ec.europa.eu, 2020).

Ze statistických údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že obecná míra nezaměstnanosti se během roku 2020 pohybovala mezi 2–3 %. Údaje k podílu nezaměstnaných dle pohlaví a počtu živě narozených dětí byly nalezeny pouze z roku 2014, ze kterých vyplývá, že riziko nezaměstnanosti je vyšší u matek dětí mladších 15 let než u otců dětí stejné věkové kategorie. Tento rozdíl se dramaticky projevuje u rodičů pečující o děti ve věku mezi 4 a 6 lety,

přičemž v roce 2014 byla nezaměstnána necelá 3 % mužů a téměř 11 % žen. Podrobnosti jsou uvedeny v tabulce č. 1 *Podíl nezaměstnaných dle pohlavní, vzdělání a počtu dětí*.

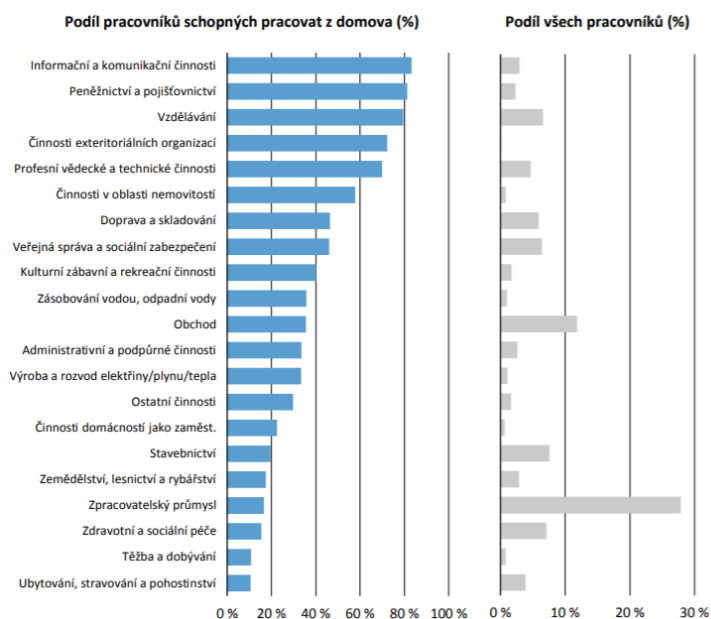
Tabulka č. 1 Podíl nezaměstnaných dle pohlavní, vzdělání a počtu dětí

	Celkem		Bez maturitního vzdělání		S maturitou nebo vyšší vzdělání	
	muž	žena	muž	žena	muž	žena
Bez dětí do 14 let	4.2%	4.9%	6.1%	8.2%	2.5%	3.0%
S dětmi 0-14 let	2.8%	6.4%	4.9%	11.6%	1.3%	3.9%
s dětmi 0-3 roky	3.1%	3.3%	5.3%	5.7%	1.8%	2.5%
s dětmi 4-6 let	2.8%	10.9%	6.1%	18.8%	0.4%	6.4%
s dětmi 7-9 let	2.2%	7.3%	3.8%	11.9%	0.8%	4.8%
s dětmi 10-14 let	2.6%	6.2%	4.1%	10.9%	1.2%	3.1%
Celkem	3.5%	5.6%	5.6%	9.7%	1.9%	3.4%

Zdroj: Bičáková a Kalíšková, 2015 a data z VŠPS (2014) In: Bičáková a Kalíšková, 2015, Národohospodářský ústav AV ČR, s. 9.

Dle odhadů studie *Kolik nás může pracovat z domova?* (2020) má pouze jedna třetina zaměstnanců v České republice možnost pracovat z domu. Dle očekávání je tento benefit nerovnoměrně rozložen mezi odvětvími i regiony, např. 80 % pracovníků finančního, informačního a komunikačního sektoru, přibližně 40 % pracovníků z veřejné správy a sociálního zabezpečení, a méně než 20 % pracujících v zemědělském sektoru je schopno pracovat z domova. Významný rozdíl je mezi Prahou a zbylými kraji, zatímco v Praze je schopna pracovat z domova více než polovina pracovníků, ve Středočeském a Jihomoravském kraji to je lehce pod 40 % a v ostatních krajích pod 30 %.

Tabulka č. 2 Podíl zaměstnanců s možností práce z domova



Zdroj: Dingl a Neiman (2020), data z VŠPS (2015) in Bajgar, Jánský a Šedivý, Národohospodářský ústav AV ČR, 2020, s. 13.

5.1 Pracovní legislativa

Pracovněprávní legislativa upravuje základní pravidla, podle kterých se sjednávají a řídí pracovněprávní vztahy. V preambuli Ústavy ČR je občanům České republiky deklarována rovnoprávnost a svoboda. Také čl. 3 Listiny základních práv a svobod, jež je v České republice součástí ústavního pořádku lidem deklaruje rovnost v právech i důstojnosti bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. „*Pracovní prostředí zajišťující rovné šance má výhody i pro firmu samotnou: prokazuje se pozitivní vliv na produktivitu a kvalitu práce zaměstnanců, klesá fluktuace pracovní síly, zvyšuje se loajalita zaměstnaných, snižuje se absence z důvodu nemoci i riziko tzv. prezentismu*“ (Machovcová, 2000, OECD 2001, s. 107 in Tomešová, Bartáková, 2009).

Na čl. 3 LZPS navazuje čl. 28, ve kterém je uvedeno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanovuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje pracovněprávní vztahy. V tomto zákoně jsou mimo jiné ukotveny zásady pracovněprávních vztahů viz § 1a), zejména rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, které jsou podrobněji charakterizovány v § 16, § 17 a § 110 tohoto zákona. Oproti vymezení v čl. 3 LZPS je v odst. 2 § 16. zákoníku práce, zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích rozšířen mimo jiné o důvody: manželský a rodinný stav, vztah nebo povinnosti k rodině, těhotenství, mateřství a otcovství.

V České republice zákonnou úpravu v této oblasti poskytuje zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jež upravuje pracovní podmínky, zejména vznik, změnu a ukončení pracovního poměru, úpravu pracovní doby a doby odpočinku, odměňování za práci, některé atypické formy zaměstnávání, dovolenou, mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dále přikazuje zaměstnavatelům zajistit svým zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tento zákon také specificky chrání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance nebo zaměstnankyně čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou před výpovědí danou zaměstnavatelem a okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem. Dne 30.07.2020 vzešla účinnost zákona č. 285/2020 Sb., tedy zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Tento zákon novelizoval mimo jiné úpravu dovolené a ustanovil nový typ atypické formy zaměstnávání, tzv. sdílené pracovní místo.

Určitým skupinám zaměstnanců náleží vyšší míra ochrany a lepší podmínky na pracovištích, jež umožňují mimo jiné vhodnější kombinaci pracovního a rodinné života. Doslova v § 241 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je uvedeno, že „zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti“. Zvláštní pracovní podmínky jsou vymezeny v paragrafech 238 až 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a mimo jiné uvádí, že ženy nesmějí pracovat na pozicích, jež ohrožují jejich mateřství. Současně je tímto zákonem zakázáno zaměstnávat ženy do konce devátého měsíce po porodu, těhotné a kojící ženy na pozicích, které by mohly ohrožovat jejich specifický zdravotní stav. Pokud těhotná zaměstnankyně vykonává práci, jež ohrožuje její těhotenství, má zaměstnavatel povinnost ji převést na typ práce, jenž je s ohledem na její zdravotní stav vhodný. Těhotným zaměstnankyním je zakázána práce i přesčas, stejně tak nemůže být nařízena ani zaměstnancům pečujícím o dítě mladší jednoho roku. Dle § 242 zákoníku práce kojícím zaměstnankyním musí zaměstnavatel povinně umožnit zvláštní přestávky na kojení (četnost upravena v odst. 2 tohoto paragrafu), které se započítávají do pracovní doby a náleží za ně náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Další zvláštní pracovní podmínky vyplývající ze zákoníku práce pro tyto skupiny se promítají například v tom, že těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o děti do věku osmi let, osamělá zaměstnankyně nebo osamělý zaměstnanec pečující o dítě do 15 let nesmí být vyslán na pracovní cestu mimo obec svého pracoviště nebo bydliště bez jejich souhlasu. Tyto specifické skupiny zaměstnanců mohou být přeloženy pouze na jejich žádost. Zvláštní právní úprava pracovních podmínek také zaměstnavateli stanovuje povinnost vyhovět požadavkům těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let ohledně úpravy týdenní pracovní doby.

Výše uvedené legislativní úpravy pracovních podmínek mají mimo jiné za cíl dosáhnout vhodného sladění rodinného a pracovního života obyvatel České republiky tak, aby pracovní náplň nezasahovala do rodinného života, a naopak rodinná role nevytvářela konflikt pro zvládání pracovních činností. Což je dle autorů Beutella a Greenhouse (1985) významné pro snižování rizika vzniku interrolového konfliktu.

6 Strategie slad'ování práce a rodiny

Harmonizace rodičovských a pracovních rolí je komplexním tématem, jež se dotýká mužů i žen. Vzhledem ke změnám na trhu práce (globalizace, technologický rozvoj, enormní vstup žen na formální trh práce aj.) a v rodinách podle soudobých odborníků vzniká riziko nerovnováhy mezi rodinným a pracovním životem, které patří mezi tzv. nová sociální rizika na trhu práce (Plasová in Winkler, Klimplová, 2010). V návaznosti na teoretické východisko tohoto výzkumu chybí dodat, že harmonizace rodinné a pracovní role znamená, že jedinec dokáže skloubit svou účast v placeném zaměstnání s péčí o dítě (dětí). Dle nedávného šetření *Rodiny ve střední fázi rodinného cyklu* (2018) pouze polovina dotázaných rodičů zvládá „bez větších problémů“ sladit své rodinné a pracovní povinnosti. Podle tohoto výzkumu 34,8 % mužů oproti 19,6 % žen uvedlo, že dobře zvládá své pracovní povinnosti, ovšem na úkor rodiny. Ženy (19,3 %) naopak oproti mužům (10 %) mají častěji pocit, že své role zvládají „tak napůl“.

Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jen „Výbor“) je stálým poradním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jen „Rada“). Činnost Výboru spočívá především v monitorování stavu, zpracovávání podkladů, doporučení a stanovisek v této oblasti pro Radu. Dále předkládá návrhy opatření k vytvoření vhodných podmínek harmonizace těchto rolí a návrhy opatření, jejichž cílem je odstranění bariér, jež brání úspěšné koordinaci rolí. Za účelem této agendy Výbor spolupracuje s orgány veřejné správy, s odbornou veřejností a neziskovými organizacemi (Vláda.cz, 2014).

V České republice slad'ování rodinného a pracovního života není realizováno konkrétním rezortem nebo politikou. Avšak různými opatřeními a nástroji v této oblasti disponují např. rodinná politika, sociální politika a politika zaměstnanosti, resp. systém sociálního zabezpečení v ČR a pracovní právo, které cílí především na rodiny s malými dětmi. Státem poskytovaná opatření mají mimo jiné za cíl snížit riziko vzniku konfliktu rodičovských a pracovních rolí, zejména *work-to-family* konflikt, který byl popsán v kapitole 3 *Teoretické východisko*. Konkrétní nástroje budou rozebrány v následujících podkapitolách.

6.1 Harmonizace rodiny a práce ve vybraných dokumentech

Vláda ČR od roku 2007 každoročně aktualizuje svá opatření *Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*, avšak od roku 2019 je nahrazeno *Akčním plánem pro rovnost žen a mužů*. „Akční plán obsahuje úkoly pro jednotlivá ministerstva, které by měly přispět k naplnění cílů uvedených ve *Vládní strategii* – např. snížení rozdílů v odměňování žen a mužů, zvýšení zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích či zlepšování podmínek pro sladění

pracovního a soukromého života“. (Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019–2020, 2019) Tento dokument navazuje na *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* (dále „Vládní strategie“), která si mimo jiné klade za cíl vytvořit podmínky pro efektivní sladění rodinného (soukromého) a pracovního života. Vládní strategie uvádí sedm problémů:

„1. Nízká kapacita a kvalita, nevyjasněné kompetence v otázkách zařízení poskytujících služby v oblasti vzdělávání a péče o děti a o závislé osoby.

2. Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.

3. Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.

4. Nejasný výklad a nedostatečné právní předpisy v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

5. Nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností.

6. Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.

7. Nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti.“ (Vláda.cz, 2021)

Se vstupem do Evropské unie se Česká republika zapojila do programů podporujících sladování pracovního a osobního (rodinného) života. Během geneze Evropské unie byla přijímána doporučení a směrnice, jež problematiku sladování upravují, a to např. doporučení Rady č. 92/241/EHS a směrnice Rady č. 96/34/ES. Zpráva Evropské komise (dále jen „Komise“) z února 2009, jež se věnuje rovnosti mužů a žen, upozornila na tzv. barcelonské cíle. Jedním z nich bylo, že by členské státy *„měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti a struktuře nabídky těchto služeb na vnitrostátní úrovni usilovat o to, aby do roku 2010 byly schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let“* (Zpráva Evropské komise, 2009). Tento závazek Komise považuje za klíčový při realizaci politik orientovaných na harmonizaci rodinného (soukromého) a pracovního života. Česká republika se taktéž zavázala k plnění *Evropské sociální charty*, již ČR ratifikovala v roce 1999. Článek 8 této charty upravuje mimo jiné právo zaměstnaných žen na volno před a po narození dítěte v celkové délce minimálně 12 týdnů včetně přiměřeného finančního zabezpečení.

V roce 2019 byla schválena směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158, o sladění pracovního a soukromého života rodičů a pečovatelů. Dle článku 20 odst. 1 této směrnice *„členské státy do 2. srpna 2022 uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.“* Na základě tohoto bude muset Česká republika nově přijatou směrnicí implementovat do svého právního řádu.

Dalšími důležitými dokumenty upravující možnosti harmonizace rodinného a pracovního života jsou především zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 14/2005 S., o předškolním vzdělávání a zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

6.2 Rodinná politika v ČR

Rodinná politika je politikou průřezovou (Gerlach, 2010, s. 168 in Kuroner, 2010, s. 87), jež může v širším pojetí zahrnovat politiky a opatření v oblastech zaměstnanosti, veřejné dopravy, jídla a vzdělávání (Gauthier, 2002, s. 456 in Koruner, 2010, s. 87), dále bydlení, bezpečnosti, zdravotnictví, trhu práce apod. Dle užšího pojetí rodinné politiky se stát snaží starat o blaho rodin pomocí dávek, věcných podpor, slev na daních pro rodiny s dětmi, zařízení péče o děti či rodinného práva (Palonciová a kol., VÚPSV, 2013, s. 40). Dle Vojtěcha Krebse (2015) rodinná politika prostřednictvím veřejných institucí působí na právní, ekonomický a sociální stav rodiny, a zároveň ji staví pod zvláštní ochranu státu včetně garantování práv na svobodu a sebeurčení členů rodiny. Také podle něj mají nejvýznamnější podporu zpravidla rodiny s dětmi, které jsou závislé na ekonomické aktivitě rodičů. Aktualizovaná *Koncepce rodinné politiky* (2019) si mimo jiné klade za cíl zaopatřit slučitelnost práce a rodiny. Rodinná politika disponuje nástroji, jimiž umožňuje rodičům sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti. „V ČR se dnes při balancování rodiny a zaměstnání fixuje model dočasně, ale na delší dobu přerušované kariéry žen, zatímco kariéra mužů zůstává většinou nedotčena“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 109). Z uvedeného lze vyvozovat, že ženy jsou v České republice více náchylné ke vzniku konfliktu jejich rolí, zejména *family-to-work*, při čemž kvůli péči o dítě opouštějí trh práce, a tím dávají přednost své rodičovské roli před rolí pracovní.

6.3 Nástroje harmonizace rodičovské a pracovní role v ČR

Rodinná politika, případně sociální politika, má k dispozici několik nástrojů, jež usnadňují harmonizaci rodičovských a pracovních rolí, jedná se zejména o služby péče o děti a peněžité opatření umožňující dočasné opuštění trhu práce. Vedle státu a rodičů jsou dalšími aktéry harmonizace rodiny a práce např. zaměstnavatelé, komerční subjekty provozující zařízení péče o děti, neziskové organizace a neformální subjekty (např. prarodiče, sousedé, přátelé). Právní úprava v České republice umožňuje i flexibilní formy práce (resp. atypické formy zaměstnávání).

Některé nástroje umožňující skloubení zaměstnání s péčí o potomky byly vymezeny v kapitolách 4. 2. 2. *Krizové ošetřovné* a 5. 1 *Pracovní legislativa*, v následující části budou popsány další možnosti.

6.3.1 Zařízení péče o děti

Spolu s poskytováním finanční pomoci se pravděpodobně jedná o nejdůležitější nástroj rodinné politiky v oblasti sladění rodinného a pracovního života, zároveň také usnadňuje návrat na trh práce. Mezi institucionální zařízení denní péče o děti patří mikrojesle, jesle, mateřské školy, dále jiné služby péče o děti podle zákona č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), a služby péče o děti, které se řídí obecnými platnými právními předpisy, a to např. dětské koutky, lesní školky, rodinná a mateřská centra, a také dětské skupiny řídicí se zákonem č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

Zákonem č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), bylo ukončeno provozování jeslí k 31. 12. 2013 jako zdravotnického zařízení, což mělo za následek, že od roku 2014 jesle nespádají do kompetence Ministerstva zdravotnictví, a bohužel ani do jiného resortu. I nadále mohou být jesle zřizovány obcí (a tím se podílet na jejich financování) i komerčními subjekty, ale změna legislativy zapříčinila to, že již nepodléhají povinným kontrolám dodržování hygienických nároků i kvality péče a není vyžadována zdravotnická kvalifikace pečujícího personálu (Kuchařová, Peychlová, 2014). Jesle jsou v současnosti provozovány jako vázaná živnost péče o dítě do tří let věku v denním režimu podle zákona č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání. Provozování živnosti podléhá hygienickým a provozním nárokům podle příslušných vyhlášek. Výše poplatku za péči o dítě v jeslích se různí a tato služba může být pro některé rodiče finančně nedostupná, např. paušální měsíční platba za celotýdenní docházku dítěte v jeslích Agentura Beránek, s. r. o., v Brně je 7 200 Kč².

Od roku 2016 začaly být zřizovány mikrojesle, jejichž provoz byl do 31. 12. 2020 pilotně ověřován v obcích v rámci projektu Ministerstvem práce a sociálních věcí s názvem „*Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby*“ (MPSV.cz, 2021). Výstupem tohoto projektu je mimo jiné návrh zákona upravující podmínky poskytování služby péče o dítě v mikrojeslích, a to včetně zajištění hygienických požadavků, odborné způsobilosti a povinných standardů kvality. Plnění

² <https://www.agentura-beranek.cz/jesle/cenik-jesli/>

povinností provozování bude kontrolovat MPSV, krajská hygienická stanice a Státní úřad inspekce práce. Dle této právní úpravy by pečující personál v mikrojeslích pečoval o děti od šesti měsíců do věku tří let, a to buď v domácnosti pečující osoby, nebo mimo ni, a v rozsahu pěti dnů v týdnu minimálně osmi hodin. Vzhledem k povazuje financování jsou mikrojesle finančně dostupnější.

Mateřské školy jsou registrovanými zařízeními předškolního vzdělávání dětí od tří do šesti let, resp. od dvou let, ale dítě mladší dvou let na přijetí nemá nárok. Dle odst. 1 § 34 zákona č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), je účast na předškolním vzdělávání povinná pro děti od pěti let, není-li dále stanoveno jinak. Podle tohoto zákona mateřské školy (resp. předškolní vzdělávání) podporují rozvoj osobnosti dítěte a vytváří předpoklady pro další vzdělávání. Mateřské školy jsou zřizovány zejména obcí, ale zřizovateli soukromých mateřských škol mohou být také firmy (firemní nebo komerční školky), neziskové organizace či církve. Obě zařízení podléhají stejným provozním předpisům, avšak soukromé mateřské školy mají zpravidla volnější kritéria pro přijetí, vyšší poplatky za docházku a častěji poskytují „nadstandardní“ služby – např. delší provozní doba, vzdělávací programy s větším důrazem na individualitu dítěte či další aktivity (Kuchařová, Psychlová, 2014). Vzhledem k demografickému vývoji se Česká republika potýká s nedostatkem některých předškolních zařízení, např. ve školním roce 2020/2021 bylo zamítnuto celkem téměř 40 000 žádostí o zápis k předškolnímu vzdělávání v MŠ (MŠMT.cz, 2021). Byť to neznamená, že by se jednalo o reálný počet odmítnutých dětí, protože mnoho rodičů podává více přihlášek, nicméně je to nezanedbatelné číslo. Bohužel koronavirová „krize ještě prohloubila nedostatek mateřských škol“ (Vláda.cz, 2020). Dalším problematickým bodem je jejich časová dostupnost, která mnohdy nekoresponduje s pracovní dobou rodičů.

Dalšími zařízeními péče o děti jsou služby provozované na základě volné živnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ podle zákona o živnostenském podnikání. Dle tohoto zákona v případě živnosti volné není potřeba odborné ani jiné způsobilosti, pouze je nutné plnit všeobecné podmínky dané příslušným zákonem. Podobnou službou péče o děti jsou zařízení řídicí se obecně platnými právními předpisy, jejichž rozsah o způsob poskytování péče o děti stanovuje provozovatel. Jedná se například o dětské koutky, rodinná i mateřská centra a lesní školky. Lesní školky nejsou školskými institucemi dle školského zákona, ale jde typicky o nezisková zařízení denní péče o děti, která jsou běžně provozována v přírodě a v případě nevhodného počasí např. ve srubech či vhodných zděných prostorech (Kuchařová, Psychlová, 2014). Dalšími subjekty vydělávající

si péče o děti jsou např. profesionální chůvy či au-pair, tyto služby jsou však mnohdy finančně náročné.

Dětské skupiny se řídí dle zákona č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, může ohrozit některé rodiny, které využívají dětské skupiny jako vhodnou alternativu k jejich způsobu sladění rodinného a pracovního života. Tato novela vyžaduje zvýšení hygienických standardů, stropuje rodičovský příspěvek,³ omezuje věk dítěte a mění podmínky tak, že se lze domnívat, že některé dětské skupiny již nebudou moci nadále fungovat ani pod změněným názvem na „jesle“.

6.3.2 Možnosti úpravy práce

Některé výhody z pracovněprávních podmínek pro zaměstnance pečující o děti či těhotné zaměstnankyně byly shrnuty v této diplomové práci v kapitole 5. *1 Pracovní legislativa.* V následujícím textu budou popsány eventuality atypické formy zaměstnávání v České republice. Možnosti úpravy zaměstnání v České republice jsou zejména flexibilní formy pracovní doby (zkrácený úvazek, stlačený pracovní týden, pružná pracovní doba, konto pracovní doby, sdílení pracovního místa), flexibilní formy místa výkonu práce (práce z domova a tzv. teleworking), atypické pracovní poměry (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, agenturní zaměstnání aj.), výkon práce na základě živnostenského listu a další. Tyto atypické formy zaměstnávání umožňují lepší harmonizaci pracovního a rodinného života, avšak některé z nich mají nízkou pracovněprávní ochranu a poskytují nižší výdělek, což se následně promítá do výpočtu výše starobního důchodu.

Flexibilní formy pracovní doby umožňují vykonávat svou profesi a zároveň pečovat o své potomky. Některé úpravy jsou uzákoněny v zákoníku práce. V odst. 2 § 241 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je mimo jiné uvedeno, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně „o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody“. Zákoník práce také umožňuje práci na tzv. částečný úvazek, což je dle § 80 kratší pracovní doba než

³Nyní situace je taková, že: „*máte-li dítě do 2 let, můžete ho umístit do jeslí/ dětské skupiny na 92 hodin měsíčně a nepřijdete o rodičovský příspěvek*“. *Rodičovský příspěvek*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 17. 12. 2019 [cit. 13. 09. 2020]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek>.

stanovená týdenní pracovní doba viz § 79 tohoto zákona. Také pružná pracovní doba je vymezena zákoníkem práce, a to v paragrafu 85. Dle tohoto ustanovení se pružná pracovní doba skládá ze základní (během níž musí být zaměstnanec přítomný) a volitelné pracovní doby, jejichž počátek a konec stanovuje zaměstnavatel. Výjimky z této úpravy jsou uvedeny ve stejném paragrafu zákoníku práce. Další flexibilní úpravou pracovní doby může být konto pracovní doby. Dle paragrafu 86 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, se jedná o rozvržení pracovní doby zavedené kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Konto pracovní doby umožňuje zaměstnavateli přidělovat práci zaměstnancům podle provozních potřeb (Hůrka, 2009). Tuto úpravu pracovní doby lze využívat i s ohledem na rodinné a pracovní potřeby zaměstnanců (Kůrková, 2013). Další možností flexibilní formy pracovní doby je sdílené pracovní místo, přičemž více zaměstnanců (zpravidla dva) pracuje v rámci jednoho pracovního místa, a to s tím, že pracovní doba každého z nich je upravena tak, aby v pracovní době bylo pracovní místo obsazeno pouze jedním z nich (Hůrka, 2009). Z výzkumné zprávy *Výzkumu veřejného mínění zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce společnosti* vyplývá, že tuto možnost využívá/využívalo pouze 11,3 % zaměstnanců (SocioFaktor, 2016 s. 59). Stlačený pracovní týden umožňuje zaměstnanci odpracovat sjednanou délku týdenní pracovní doby během méně odpracovaných dní. Zaměstnavatel je povinen se při rozvrhování pracovní doby řídit příslušnými ustanoveními upravující bezpečnost a zdraví při práci. Podle odborových organizací mají tuto formu pracovní doby v oblibě zejména pracující studenti a pracovníci ve stavebnictví, kteří jsou odloučení od rodin (Kůrková, 2013).

Flexibilní formy místa výkonu práce nabízí například práci z domova či tzv. teleworking. Práce z domova, neboli tzv. home office, vykonávají zpravidla zaměstnanci ze svého bydliště. Výhoda tkví především v tom, že např. kvůli neočekávaným problémům či péči o dítě zaměstnanec nevypadává z pracovního procesu a i nadále může vykonávat své povolání, takže může řádně odvádět práci pro zaměstnavatele a nepřichází o mzdu či její část (Kůrková, 2013). Je mu tím umožněno taktéž vhodnější sladování pracovních a rodičovských povinností. Tato forma zaměstnávání není v českém právním systému dostatečně upravena. Pouze paragraf §317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje vágní úpravu této možnosti a uvádí, že zaměstnavatel se zaměstnancem může uzavřít dohodu o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jež se řídí dle zákoníku práce s určitými výjimkami uvedenými v písmenech a), b), c) §317 tohoto zákona. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec na práci z domova nemá nárok a zaměstnavatel mu ji nemůže nařídit. I když práce má z domova mnoho výhod z pohledu lepší harmonizace rodiny a práce, je nezbytné zmínit, že

vzhledem k nízké právní úpravě tohoto institutu, je nutné myslet na právní následky nedostatečně kvalitně uzavřené dohody např. kvůli bezpečnosti práce. Další distanční možnosti výkonu práce je např. tzv. teleworking, při němž zaměstnanec plní své pracovní povinnosti prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií, a to z různých míst, jež kombinuje dle svých potřeb (Kůrková, 2013). Obě možnosti, tedy práce z domova a tzv. teleworking, jsou atraktivní součástí modernizace trhu práce, které mohou přispět k vyšší produktivitě práce a také k možnosti vhodnějšího sladění rodiny a práce.

Další atypické pracovní poměry, jež pomáhají sladit práci a rodinu, jsou například dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, výkon práce na základě živnostenské listu (OSVČ), pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnání aj. Bohužel s těmito formami pracovněprávních vztahů se taktéž pojí nižší perspektiva profesního růstu a nižší sociální ochrana zaměstnanců. Pracovní poměr na dobu určitou umožňuje zaměstnanci volněji přizpůsobovat profesi svým rodinným povinnostem či budoucím záměrům. Zaměstnanec, zaměstnaný na základě standardního pracovního poměru na dobu neurčitou, může zase dočasně opustit své zaměstnání kvůli rodičovství (mateřská a rodičovská dovolená), přičemž je dočasně zastoupen zaměstnancem se sjednanou pracovní smlouvou na dobu určitou, tj. na dobu kdy bude kmenový zaměstnanec mimo pracovní trh. Pracovní poměr na dobu určitou je upraven § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Ten stanovuje, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout tři roky a může být opakována maximálně dvakrát.

Dalšími atypickými pracovními poměry jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, jež jsou upraveny zejména v § 74–77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dohoda o provedení práce dle § 75 tohoto zákona smí být uzavřena na rozsah práce činící maximálně 300 hodin v kalendářním roce. Pracovní činnost na základě dohody o pracovní činnosti lze dle § 76 zákoníku práce vykonávat maximálně v rozsahu nepřekračujícím průměr poloviny stanovené týdenní pracovní doby, tzn. obvykle na maximálně 20 hodin týdně. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nabízí větší flexibilitu ve vymezení smluvních podmínek, proto jsou vhodnější i z hlediska přizpůsobení případnému sladění práce a rodiny. Pokud měsíční odměna za práci na základě dohody o provedení práce činí méně než 10 000 Kč, a v případě dohody o pracovní činnosti méně než 3 500 Kč (od 1. 1. 2021 dle předpisu č. 436/2020 Sb., Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění), nejsou odváděny odvody sociálního a zdravotního pojištění. Zmíněné výhody mohou být atraktivní pro rodiče snažící se o harmonizaci rodičovských a pracovních rolí.

Další možností nabízející do jisté míry svobodné rozvržení pracovních a rodičovských povinností je výkon práce na základě živnostenského listu (OSVČ) či jiné formy podnikání. Tyto osoby si mohou dle svého úsudku rozvrhnout práci a čas, který stráví se svou rodinou. Podmínky podnikání jsou upraveny v mnoha právních předpisech, a za splnění zákonných podmínek mají i samostatně výdělečné osoby nárok na dávky spojené s mateřstvím a rodičovstvím.

6.3.3 Neformální subjekty péče o dítě

Mnohdy důležitou součástí pro fungující skloubení rodinných a pracovních povinností jsou neformální subjekty péče o děti, a to zejména prarodiče, přátelé či sousedé. *„Kdo má dnes k dispozici babičku nebo dědečka, kteří už nechodí do práce a jsou ochotni hlídat vnoučata, má obrovské štěstí“* (Marksová-Tominová, s. 109). Vzhledem k demografickému vývoji společnosti a prodlužujícímu se věku odchodu do starobního důchodu se lze domnívat, že se tato forma výpomoci s péčí o děti stane ojedinělou. Nicméně je třeba zmínit i pozitivní dopad demografického vývoje stárnutí populace, a to ten, že díky lepší zdravotní péči senioři dosahují lepšího zdravotního stavu. Tím pádem mají prarodiče možnost více se věnovat svým vnoučatům. To by se do budoucna mohlo projevit tak, že by prarodiče byli schopni více vypomáhat svým potomkům s hlídáním jejich dětí, čímž by jim usnadnili sladění pracovních a rodinných povinností. Avšak z uvedeného vyplývá otázka, kolik bude vnoučatům let, až na ně prarodiče „budou mít čas“, a to vzhledem k prodlužujícímu se věku odchodu do důchodu. Bude to stále věk dítěte, kdy je nezbytné zajistit péči?

6.4 Hmotné zajištění rodiny během péče o dítě

Stát poskytující hmotné zajištění rodinám může touto formou pomoci svým obyvatelům, aby zvážili své finanční možnosti, co se týče skloubení profesního a rodinného života. Rodinná politika se mimo jiné snaží zmírnit narůstající náklady rodin při opatrování svých potomků (Krebs, 2015). Stát může například rodinám pomoci s částečným finančním zajištěním v případě dočasného opuštění trhu práce z důvodů mateřství či rodičovství nebo v případě péče o dítě. Tyto finanční transfery jsou pro stát i investicí do budoucích daňových poplatníků, protože daně jsou jeden z největších příjmů státního rozpočtu. Dalším nástrojem podpory rodin, kterým stát disponuje, je nepřímá finanční podpora prostřednictvím např. slev na dani na manžela/manželku, daňové zvýhodnění na vyživované dítě a sleva pro rodiče za umístění dítěte. Níže budou stručně popsány vybrané možnosti státní hmotné podpory.

Peněžítá pomoc v mateřství je dle zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, poskytována ženám osm týdnů před očekávaným porodem a dvacet osm týdnů po porodu (v případě porodu více dětí zároveň je to třicet sedm týdnů), dále pečujícím osobám o novorozené dítě. Nárok mají i osoby, které převzali dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu a další osoby vymezené v příslušném zákoně. Peněžítá pomoc v mateřství je vyplácena osobám, jež splnily podmínky dané zákonem, tj. mimo jiné účast na nemocenském pojištění danou dobu. Výše této dávky činí dle zákona o nemocenském pojištění 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu vypočteného z příjmu dvanácti kalendářních měsíců před nastalou událostí.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je dle zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, určen pro těhotné či kojící zaměstnankyně (příslušnice dle služebního zákona), které byly převedeny na jinou pracovní pozici. Podmínkou vzniku nároku je účast na nemocenském pojištění a zaměstnání na základě pracovní smlouvy (nárok tedy nevzniká osobám pracujícím na DPP a DPČ). Tato dávka slouží k vyrovnání rozdílu v příjmu kvůli převedení na jinou pracovní pozici. Další podmínky jsou upraveny v příslušné legislativě.

Dávka otcovské poporodní péče je přiznána dle § 38a zákona č. 148/2017 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, otcům pečujícím o dítě a osobám, které pečují o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, a to za předpokladu splnění zákonem daných podmínek, tj. mimo jiné účast na nemocenském pojištění. Výše dávky je vypočítána stejným způsobem jako peněžítá pomoc v mateřství a je vyplácena po dobu sedmi kalendářních dnů. Další podmínky uvádí příslušná právní úprava.

Nárok na vyplacení ošetřovného vzniká dle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění zaměstnancům, kteří nemohou vykonávat své pracovní povinnosti mimo jiné kvůli péči o dítě mladší deseti let či jiného člena domácnosti, jenž to ze zákonem stanovených důvodů potřebuje. Další podmínky jsou stanoveny příslušnou legislativou. Je ale nutno zmínit, že během koronavirové pandemie byla výše této dávky upravována, stejně jako nárok na ni, více viz kapitola 4. 2. 2 *krizové ošetřovné*.

Rodičovský příspěvek je vyplácen dle § 30 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, rodičům, kteří celodenně v kalendářním měsíci pečují o dítě do věku čtyř let. Výše této dávky činí 300 000 Kč. Další podmínky jsou stanoveny v příslušném zákoně.

Porodné je sociální dávka, jež dle § 44 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, přísluší ženě, která porodila dítě nebo otci dítěte v případě smrti matky, dále taktéž osobě, jež převzala maximálně roční dítě do trvalé náhradní péče. Zmíněné osoby mají nárok

na porodné v případě, že příjem rodiny je nižší než 2,7násobkem životního minima. Dle vymezení v § 46 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, se jedná o jednorázovou dávku ve výši 13 000 Kč v případě prvního dítěte a 10 000 Kč při narození druhého dítěte. Další podmínky jsou uvedeny v příslušném zákoně.

Přídavek na dítě náleží dle § 17 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře nezaopatřenému dítěti, jež žije v rodině s příjmem nižším, než je 2,7násobem životního minima. Výše přídavku na dítě je rozvržena podle věku dítěte, a to až do 26 let. Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, upravuje další podmínky spojené s touto dávkou.

Nepřímá finanční podpora je rodinám poskytována mimo jiné prostřednictvím slev na dani z příjmu či daňovým zvýhodněním. Dle § 35ba odst. 1, písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů, je výše daňové slevy na manžela žijícího ve společné domácnosti 24 840 Kč. Další poskytovanou výhodou je daňová sleva za umístění dítěte, upravena § 35bb zákona č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů, jež upravuje podmínky přiznání nároku i počet a výši slevy, která představuje maximálně hodnotu minimální mzdy. Nutno zmínit i daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti s poplatníkem. Podle odst. 1 § 35c zákona č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů je výše daňového zvýhodnění „15 204 Kč ročně na jedno dítě, 19 404 Kč ročně na druhé dítě a 24 204 Kč ročně na třetí a každé další dítě“, a to současně za splnění podmínek stanovených příslušnou právní úpravou.

7 Výzkumná část

V následující části diplomové práce budou analyzovány možnosti harmonizace rodinných a pracovních rolí u pracovníků, kteří neměli možnost pracovat z domova, během koronavirové krize, a to na základě získaných dat tohoto výzkumu. Díky metodě otevřeného kódování byla získaná data z rozhovorů rozdělena do šesti kategorií. Jedná se o kategorie: práce, vzdělávání během tzv. první vlny, finanční situace, péče o děti, harmonizace rolí a rodina. Pro větší přehlednost je kategorie práce rozdělena na podkategorie. Kategorie *vzdělávání během tzv. první vlny* není explicitně součástí vymezených výzkumných otázek, ale pracujeme s touto kategorií z toho důvodu, že je vhodná k vyobrazení strategie sladování pracovních a rodinných rolí během nečekaných krizí. Na základě provedených polostrukturovaných rozhovorů bylo shledáno, že těchto šest oblastí, jež se zabírají harmonizací rodinných a pracovních rolí v České republice, je stěžejních ke zodpovězení výzkumných otázek realizovaného zkoumání. Získaná data rozhovorů budou interpretována prostřednictvím techniky tzv. vyložení karet. V této části diplomové práce, kde se budeme zabírat diskuzí výzkumných otázek, budou zohledněny informace ze sekundárních dat.

7.1 Medailonky respondentů

V této podkapitole budou představeni jednotliví respondenti, již se zúčastnili výzkumu diplomové práce. Polostrukturované rozhovory byly vedeny s deseti informanty, a to v zastoupení devíti žen a jednoho muže. Respondentům je mezi 26 až 46 lety a pocházejí z Moravskoslezského, Jihočeského, Jihomoravského, Středočeského a Ústeckého kraje. Předem byla stanovena kritéria pro výběr respondentů viz kapitola 2. 1. 1 *Výzkumný vzorek*.

Respondent č. 1

Respondentka je 34 let a žije v obci o cca 50 000 obyvatelích v Moravskoslezském kraji. Je vyučena a momentálně působí jako prodavačka potravin v maloobchodě, kde pracuje tři roky. Žije ve společné domácnosti s manželem (OSVČ – řemeslník) a dvěma dětmi, které jsou ve věku osmi a šesti let. Mladší dítě navštěvuje MŠ a starší navštěvuje první stupeň ZŠ. Respondentka s rodinou bydlí ve vlastním bydlení. Rodina nepobírá žádné sociální dávky, ale využívá daňových zvýhodnění. Hlavní konflikt rolí je v rozsahu pracovní doby, tedy tzv. konflikt založený na čase. Situaci respondentky zhoršila přijatá epidemiologická opatření, která mimo jiné uzavřela vzdělávací zařízení a volnočasové aktivity dětí. To zapříčinilo, že se o starší dceru během online distanční výuky musela starat zejména pracující babička (účetní), jež ji

četně brávala na své pracoviště. Mladší dítě bylo s otcem v práci nebo v péči babičky. Po krátkém online distančním vyučování následovaly rozsáhlé domácí úkoly, jejichž vypracováním rodina strávila několik hodin. Respondentka před koronavirovou pandemií výjimečně potřebovala výpomoc s péčí o děti, většinou pouze jako občasně doprovázení v rámci rodinných výletů nebo odpolední hlídání. Během pandemie byla čtenější výpomoc s péčí o děti nutná (mnohdy i celý pracovní týden). Domácnost nevyužila dávku ošetřovného kvůli nízké výši, nedostatku pracovní síly v zaměstnání, a také kvůli charakteru povolání otce.

Respondent č. 2

Respondentce je 36 let a žije v obci o cca 50 000 obyvatelích v Moravskoslezském kraji. Je vyučena a zaměstnána jako prodavačka potravin v maloobchodě, kde pracuje dva roky. Žije ve společné domácnosti s přítelem (pracující jako pomocná síla při roznášení obědů) a dvěma dětmi, které jsou ve věku devíti a tří let. Mladší dítě navštěvuje MŠ a starší navštěvuje první stupeň ZŠ. Rodina žije v pronajatém bytě. V současnosti rodina nepobírá žádné sociální dávky, ale využívá daňových zvýhodnění. Respondentka své sladění rolí před tzv. první vlnou koronavirové krize hodnotí mírně negativně, a to kvůli rozsahu své pracovní doby, která jí znemožňuje např. vyzvedávat mladší dítě z mateřské školy (potomka proto střídavě vyzvedával otec nebo prarodiče, což ovlivňovaly pracovní směny otce). Během uzavření školských zařízení a volnočasových aktivit kvůli přijatým epidemiologickým opatřením museli o obě děti denně pečovat prarodiče. Online distanční výuka starší dcery probíhala téměř pět hodin denně přes různé internetové platformy a doprovázely ji i rozsáhlé domácí úkoly. Rodina nevyužila dávku ošetřovného kvůli jeho nízké výši, a také s ohledem na budoucí vývoj na trhu práce. Respondentka již před pandemií prožívala interrolový konflikt založený na čase a na napětí, rovněž kvůli zajištění výdělku se potýkala s *work-to-family* konfliktem. Její těžkosti byly prohloubeny tzv. první vlnou koronavirové pandemie.

Respondent č. 3

Respondentce je 46 let a žije v obci o cca 45 000 obyvatelích ve Středočeském kraji. Má vystudovanou střední školu s maturitou a je zaměstnána jako operátorka logistiky, kde pracuje od devíti měsíců nejmladšího dítěte. Žije v domácnosti (nájemní byt) s třemi dětmi, které jsou ve věku osmnácti, patnácti a devíti let. Dále má dvě dcery ve věku dvacet pět a dvacet jedna let, které žijí na školních internátech. Rodina nepobírá žádné sociální dávky, ale využívá daňová zvýhodnění. Respondentka během koronavirové krize nepobírala ošetřovné, kvůli jeho nízké sazbě (částečná ztráta financí by pro rodinu znamenala nezaplacení nákladů spojených

s bydlením). Informantka před koronavirovou krizí nezaznamenala významnější problémy při sladování svých rolí, ale s přijatými epidemiologickými opatřeními se musela potýkat s náročností zajištění výuky svého nejmladšího dítě (syn). Distanční výuka probíhala tak, že syn respondentky (má diagnostikované ADHD a vývojovou dysfázií) si v pondělí ve škole vyzvedával v obálce seznam úkolů, pracovních listů aj., které následně vypracovával s pomocí respondentky, což zabralo i pět hodin denně. V čase, kdy byla respondentka v zaměstnání (pracuje v třisměnném provozu), se o nejmladší dítě starali jeho sourozenci. Během tzv. první vlny pandemie byla tato výpomoc čtenější, jelikož byla uzavřena vzdělávací zařízení a bylo nutno zajistit každodenní péči o syna během dopoledních hodin.

Respondent č. 4

Respondentce je 33 let a žije v obci o cca 49 000 obyvatelích v Ústeckém kraji. Má vystudovanou střední školu s maturitou a je zaměstnána jako operátorka výroby. Žije v domácnosti (nájemní bydlení) s dvojčaty, která jsou ve věku devíti a půl let. Vzhledem k tomu, že informantka pracuje v třisměnném provozu, v čase, kdy není v domácnosti, využívá kamerový systém. Tento způsob respondentka využívala před i tzv. první vlnou pandemie a pokračovala v systému i během ní. Kvůli uzavřeným vzdělávacím zařízením a mimoškolním aktivitám dětí byl v průběhu pandemie využíván čteněji. Distanční výuka dětí probíhala kombinovanou formou, tj. jedna až dvě hodiny denně online formou (např. 45 minut českého jazyka a 15 minut dějepisu) a zadávanými úkoly. Respondentka před tzv. první vlnou koronavirové krize svou harmonizací přiměřeně zvládala (díky otevřené základní škole, volnočasovým aktivitám dětí a kamerového systému), ale přála by si kratší pracovní dobu. Přijatá epidemiologická opatření jí však sladění rolí dost zkomplikovala, jelikož byla uzavřena školská zařízení, ale i mimoškolní volnočasové aktivity dětí. V současnosti rodina nepobírá žádné sociální dávky. Respondentka si stěžovala i na finanční nedostupnost bydlení v její obci. Domácnost nepobírala ošetřovné kvůli jeho nízké výši. Informantka kvůli nemožnosti zajištění péče o děti jinou osobou prožívala před pandemií konflikt rolí založený na napětí vyvolaný z obav o bezpečnost dětí, a tak využívala v domácnosti kamerový systém. Respondentka kvůli charakteru svého zaměstnání rovněž prožívala interrolový konflikt založený na čase.

Respondent č. 5

Respondentce je 46 let a žije v obci o téměř 95 000 obyvatelích v Jihočeském kraji. Je vyučena a pracuje jako operátorka výroby (jednosměnný provoz). Žije v domácnosti (vlastní bydlení s hypotečním úvěrem) se dvěma dětmi, kterým je devatenáct a devět let. Informantka byla

spokojená s harmonizací svých rolí před koronavirovou krizí, během ní se kvůli uzavření školského zařízení dostala do potíží. Distanční výuka probíhala kombinovaně, tj. asi dvě hodiny online výuky s následným vypracováváním rozsáhlých úkolů dcery. Respondentka se cítila velmi frustrovaně, protože pro ni bylo náročné porozumět zadanému učivu. Prožívané napětí z rodičovské role ovlivňovalo výkon pracovní role, a informantka se potýkala s interrolovým konfliktem založeným na napětí. S péčí o dceru jí během tzv. první vlny koronavirové pandemie vypomáhali starší syn a kamarádka, zejm. v dopoledních hodinách. Před pandemií tato výpomoc nebyla potřeba, jelikož respondentka své povolání vykonává pouze v dopoledních hodinách, a v tomto čase byly před pandemií otevřeny vzdělávací instituce. V současnosti rodina nemá nárok na pobírání sociálních dávek. Respondentka popsala šokující informace o způsobu jednání místních úřadů, více viz *diskuze výzkumné otázky 3. 1. Rodina se rozhodla nepobírat ošetřovné kvůli jeho nízké výši.*

Respondent č. 6

Respondentce je 46 let a žije v obci o cca 3 500 obyvatelích v Jihomoravském kraji. Je vyučena a momentálně nemá žádné zaměstnání. Během tzv. první vlny koronavirové krize ztratila práci ve skladu v oddělení expedice, poté pracovala pouze v rámci brigády v maloobchodě. Žije v domácnosti (vlastní bydlení) s devítiletým dítětem. Dále má dvacet osmiletou dceru, se kterou se nestýká. Před koronavirovou krizí respondentka svou pracovní dobu přizpůsobila péči o dceru, a tak prožívala úspěšnou harmonizaci svých rolí a nepotřebovala výpomoc další osoby. Kvůli ztrátě práce, a také kvůli přijatým epidemiologickým opatřením, která uzavřela mimo jiné školská zařízení, se respondentka potýkala s úzkostí a se suicidálními myšlenkami. S výpadkem příjmu jí pomohla nezisková organizace *Klub svobodných matek*. Rodina pobírala příspěvek na bydlení, přídavek na dítě a invalidní důchod. Distanční výuka dcery byla zajištěna obzvláště skrze webové stránky základní školy, na kterých byl každý den uveden seznam úkolů k vypracování. Časová náročnost byla v průměru čtyři až pět hodin denně. Když respondentka nastoupila do brigádního zaměstnání, s péčí o dceru informantce vypomáhala její matka (již pobírající starobní důchod) a přátelé. V současnosti respondentka stále hledá zaměstnání na hlavní pracovní poměr kvůli svým zdravotním obtížím a nedostatku práce poblíž místa bydliště. Rodina nepobírala ošetřovné, protože na něj neměla nárok.

Respondent č. 7

Respondentce je 43 let a žije v obci o téměř 1 000 obyvatelích v Moravskoslezském kraji. Má vystudovanou střední školu s maturitou a je zaměstnána jako skladnice. Žije v domácnosti

(vlastní bydlení s hypotéčním úvěrem) s osmiletou dcerou. Dále má jednadvacetiletého syna, který žije ve vlastním bydlení a jehož přítelkyně se během koronavirové krize přistěhovala k respondentce. Před koronavirovou krizí respondentka díky přístupu zaměstnavatele dokázala vhodně sladit své role, ale kvůli uzavření školských zařízení se potýkala s úskalími zajištění péče a vzděláváním dcery, a tím i nově s interrolovým konfliktem založeným na čase. Před pandemií respondentka občas prožívala konflikt rolí *family-to-work*, když dceru nemohl do základní školy odvést bývalý přítel a tuto povinnost musela zastat respondentka, která se proto zpožďovala s příchodem na pracoviště. Informantce během pandemie museli každodenně vypomáhat s péčí o dceru prarodiče. Distanční výuka probíhala formou zadávání odkazů a úkolů do školního programu, jež bylo nutno vytisknout, zpracovat, oskenovat a odeslat pedagogům. S vypracováváním jednoduchých úkolů respondentčině dceři pomáhali bratr a prarodiče. Informantka následně s dcerou zpracovávala další dvě hodiny náročnější učivo. Bývalý přítel respondentky v březnu pobíral ošetrovné na společnou dceru, avšak na konci března se odstěhoval k nové přítelkyni a respondentce předem ohlásil, že jí nevyplatí z pobíraného ošetrovného žádnou finanční částku. Respondentka se kvůli tomu rozhodla pracovat i brigádně, aby pokryla finanční výpadek. V průběhu dubna ji zaměstnavatel požádal, aby opustila zaměstnání a pobírala ošetrovné. Vzhledem k tomu, informantka byla obeznámena s problematikou zdlouhavého vyplácení ošetrovného, tak se rozhodla od května opět navrátit do zaměstnání. Rodina nepobírá žádné sociální dávky, ale využívá daňových zvýhodnění.

Respondent č. 8

Respondentce je 34 let a žije v obci o 1 000 obyvatelích v Moravskoslezském kraji. Absolvovala vysokoškolské bakalářské vzdělání a podniká jako OSVČ v oboru květinářství. Žije v domácnosti (nájemní bydlení) se dvěma dětmi, které jsou ve věku devíti a sedmi let. Žila v domácnosti s exmanželem, ale v březnu 2020 vyšla najevo jeho nevěra a respondentka se od něj s dětmi v květnu odstěhovala. Dotazované ženě se během tzv. první vlny koronavirové krize změnilo uspořádání jejích rolí, a tak se potýkala s konfliktem rolí na základě času i napětí. Kvůli uzavření školských zařízení musela suplovat roli učitele, a také byla nucena výrazně omezit svou pracovní dobu v provozovně, odmítat pracovní zakázky i brávala své syny na pracoviště. Respondentka tedy prožívala konflikt rolí *family-to-work*. Před tzv. první vlnou koronavirové pandemie informantka nepotřebovala výpomoc další osoby s péčí o děti. Během pandemie kvůli uzavřeným školským zařízením a mimoškolním aktivitám dětí, respondentce četně vypomáhali s péčí o děti jejich prarodiče. Distanční výuka obou dětí probíhala zadáváním seznamu úkolů skrz e-mail. Vypracované úkoly následně odevzdávali přímo ve školském

zařízení do příslušných boxů. Před komplikacemi spojenými s epidemiologickými opatřeními byla informantka spokojená se svým rozvržením rolí, zejm. díky tomu, že mohla upravovat provozní dobu své provozovny vzhledem k povinnostem a aktivitám svých synů. Rodina pobírá příspěvek na bydlení a přídavky na děti. Domácnost nepobírala ošetřovné, protože se respondentka domnívala, že na něj nemá nárok.

Respondent č. 9

Respondentce je 46 let a žije v obci o přibližně 10 000 obyvatelích ve Středočeském kraji. Je vyučena prodavačkou a před koronavirovou pandemií byla zaměstnána jako prodavačka. Během tzv. první vlny této krize byla propuštěna ve zkušební době a následně si našla práci v úklidových službách na částečný úvazek v odpoledních směnách. Žila v domácnosti (nájemní bydlení) se dvěma dětmi, které byli ve věku sedmi a dvanácti let. Distanční vzdělávání dětí probíhalo kombinací online výuky a zadáváním *offline* úkolů, které s dětmi respondentka vypracovávala až čtyři hodiny po pracovní době, tj. večer. Kvůli uzavřeným školským zařízením respondentka zvolila práci na částečný úvazek, poněvadž to ale znamená značný finanční pokles chtěla by ihned po umožnění návratu dětí do škol pracovat opět na plný úvazek. Lze tak usoudit, že kvůli své rodičovské roli respondentka prožívala interrolový konflikt založený na čase a konflikt rolí *family-to-work*. Informantka před pandemií ani během nedisponovala možností požádat jinou osobu o pomoc s péčí o děti. Domácnost pobírá příspěvek na bydlení a přídavek na děti. Respondentka nepobírala ošetřovné, protože na něj neměla nárok.

Respondent č. 10

Respondentovi je 26 let a žije v obci o téměř 1 500 obyvatelích v Moravskoslezském kraji. Vystudoval střední odborné učiliště a pracuje v maloobchodním prodeji jako prodavač. Žije v domácnosti (vlastní bydlení s hypotečním úvěrem) s přítelkyní a dvěma dcerami, které jsou ve věku tří a sedmi let. Dotazovaný byl se svou harmonizací rolí (před tzv. první vlnou koronavirové krize) do jisté míry spokojený a jako jediný konflikt v této oblasti shledal svou pracovní dobu. Přijatá epidemiologická opatření u něj vytvořila především interrolové konflikty založené na čase a napětí, protože online distanční výuka jeho starší dcery probíhala i v pracovním prostředí respondenta, a tak komplikovala respondentův pracovní výkon. Z tohoto důvodu respondent taktéž prožíval konflikt rolí *family-to-work*. S péčí o mladší dítě během pracovní zaneprázdněnosti rodičů vypomáhali prarodiče, kteří nemohli zajistit dohled nad vzděláváním starší informantovy dcery kvůli nedostatku technických dovedností. Prarodiče

před tzv. první vlnou koronavirové pandemie vypomáhali s péčí o děti pouze občasným vyzvedáváním dětí z mateřské a základní školy. Rodina nepobírá žádné sociální dávky, ale využívá daňová zvýhodnění. Respondent se rozhodl nepobírat ošetřovné kvůli jeho výši a bydlení v nemovitosti se zástavním právem, tj. hypotéčním úvěrem.

7.2 Realizace výzkumu

Volba respondentů proběhla na základě výběru úsudkem výzkumnice. Výzkumnice oslovila pracovníky zaměstnané na pozicích bez možnosti práce z domova a dotázala se jich na kritéria vymezená v kapitole 2. *1. 1 Výzkumný vzorek (výběr případů)* této diplomové práce. V případě splnění těchto kritérií byli požádáni o poskytnutí rozhovoru. Sběr dat, jak již bylo výše uvedeno, byl kvůli probíhajícím epidemiologickým opatřením realizován pomocí distančně probíhajících rozhovorů, a to zejména prostřednictvím platformy WhatsApp. Nejprve byl od respondentů získán ústní informovaný souhlas, poté jim byl zaslán elektronicky s prosbou o podepsání. Vzhledem k citlivosti tématu výzkumné práce a také žádosti respondentů byli dotazováni anonymizováni.

Délka jednoho rozhovoru trvala přibližně jednu hodinu. Rozhovory byly zaznamenány v podobě audionahrávky a následně přepsány do textové podoby. Vytisknuté rozhovory byly analyzovány pomocí metody otevřeného kódování.

7.3 Výsledky analýzy primárních dat

V aktuální kapitole budou představeny výsledky výzkumu z hlediska témat, jež vznikla na základě kódování textu primárních dat získaných z provedených rozhovorů. Poté budou využity v následující části této diplomové práce v rámci diskuze konkrétních výzkumných otázek, v níž budou zohledněna i data získána sekundární analýzou dat.

7.3.1 Práce

Profese, již oslovení respondenti vykonávali během tzv. první vlny koronavirové krize do značné míry ovlivnila možnosti sladění pracovní a rodinné role. Dokonce tři respondenti přiznali, že kvůli uzavření škol byli nuceni mít své děti i na pracovišti. Většina respondentů uznala, že aby došlo ke zlepšení jejich situace v této oblasti, museli by změnit své zaměstnání.

Změna práce

Respondentka č. 1 chtěla změnit svou práci i kvůli negativnímu přístupu zaměstnavatele již před pandemií a odůvodnila to slovy: „*Jsem tam tři roky a ani jednou se mi nepodařilo dostat volno na jarní prázdniny nebo na jakékoliv volné dny ve škole. Má vedoucí upřednostňuje jinou kolegyni, která má také malé děti.*“ Respondentka č. 8 chce taktéž změnit své zaměstnání a hlavním důvodem jsou pro ni dopady pandemie COVID-19 na její podnikatelskou činnost: „*Klidně půjdu i do fabriky... Já na to už prostě nemám. Já už nemůžu, jsem už vyhořelá a vyčerpaná.*“ Respondentka č. 2 přemýšlí o změně povolání i kvůli nepříznivému přístupu zaměstnavatele, jenž porušuje bezpečnost a zdraví na pracovišti upravené v zákoníku práce. Dotázaná č. 2 prozradila, že nejsou dodržovány např. přestávky na jídlo, a svou situaci vylíčila slovy: „*Jím pod stolem, vždy se zohnu. Tam je takový frmol, že nemám čas si svačinku udělat, nemá mě kdo zastoupit, kdo by šel za kasu.*“ Všechny tři respondentky prožívají konflikt rolí založený na napětí, podrážděnost vyplývající z výkonu zaměstnání ovlivňuje jejich rodičovskou roli. Pandemie COVID-19 jejich stresové faktory prohloubila. Respondentka č. 2 o sobě v rozhovoru prozradila, že je ze své pracovní role natolik vyčerpaná, že po příchodu domů už nedisponuje dostatkem energie, proto už není schopna se ještě věnovat své rodině. Respondentka č. 7 během hovoru sdělila, že i ona přemítá o změně zaměstnání, jelikož si připadá finančně nedocenená, a upozornila na možný *gender pay gap* na jejím pracovišti – „*I když pracujeme stejně, děláme všechno stejně, tak my jako ženy máme ty výplaty úplně šílené, jsou strašně slabé. U nás je to stále tak, že žena tam pracuje za minimum, a ten muž dělá to samé a má za to mnohem více.*“

Přístup zaměstnavatele a kolegů

Někteří respondenti si naopak pochvalovali přístup svého zaměstnavatele (před pandemií), jenž přihlíží k potřebám rodičů a například jim umožňuje si kdykoliv vzít volno kvůli dětem, poskytuje více volných dní k péči o děti či umožnil úpravu pracovní doby zaměstnankyně. Například respondentce č. 3 vedoucí pracovník vychází vstříc, když si potřebuje vzít volno, a obráceně, jestliže respondentčin nadřízený nemá dostatek pracovní síly na pracovišti a požádá informantku o výkon pracovní činnosti nad rámec předem sjednané pracovní doby, respondentka jeho prosbě vyhoví. Respondentka č. 7 kvůli své rodičovské roli občas prožívala konflikt rolí *family-to-work*, poněvadž aby mohla svou dceru včas odvést do základní školy, byla nucena občasně docházet do zaměstnání později, tj. na 7. hodinu místo v 6 hod. Toto jí bylo umožňováno pouze díky vstřícnosti jejích kolegů na pracovišti.

Důvody výběru zaměstnání

Motivy pro výběr svého zaměstnání se různily, ale jednalo se zejména o finanční motivaci. Například respondentka č. 2 uvedla, že si svou práci zvolila kvůli dluhům svého přítele, a tak byla po roce na rodičovské dovolené nucena nastoupit do práce. Respondentka č. 3 kvůli ztrátě manželova zaměstnání nastoupila po devíti měsících rodičovské dovolené zpět do práce. Hlavní kritérium výběru práce pro respondentky č. 9 a 6 bylo, aby se mohly dostatečně věnovat svým dětem. Respondentka č. 8 si založila svou živnost po negativní zkušenosti z předchozího zaměstnání, kde nebyl dostatečně využit její potenciál. *Práci s květinami miluji od dětství, mám k tomu vystudovanou školu. Po mateřské jsem nastoupila do jednoho květinářství, kde si ze mě majitelka udělala v podstatě služku, nemohla jsem obsluhovat lidi, byť jsem k tomu byla kompetentní. Umím vázat kytky, umím je začistit, vím, jak se k nim chovat, a tak jim tam nebudu vytírat obchod. Na základě toho jsem si vybudovala vlastní květinářství.*“

Flexibilita pracovněprávních podmínek

Ohledně možnosti větší flexibility v zaměstnání se všichni respondenti shodli na tom, že v současném českém systému neexistuje úprava, jež by jim jejich situaci usnadnila, zejména kvůli charakteru jejich práce, a v případě možnosti modifikace pracovní doby i kvůli finančnímu poklesu.

Ztráta práce

Dvě dotázané respondentky ztratily zaměstnání během tzv. první vlny korovanirové pandemie. Obě v té době pracovaly ve zkušební lhůtě, a tak bylo pro zaměstnavatele jednoduché dát jim výpověď kvůli nízkým ekonomickým ziskům. Jedna respondentka ztrátu práce nahradila nově získanou brigádou, druhá začala pracovat na částečný úvazek v jiném zaměstnání.

7.3.2 Vzdělávání během tzv. první vlny

Všichni respondenti se shodli na tom, že způsob výuky byl nedostatečný a vyjádřili své frustrace kvůli harmonizaci rolí. Nejen že pro ně bylo kvůli uzavření škol náročné skloubit svou rodičovskou a pracovní roli, ale také byli nuceni ovládat novou roli, a to učitele.

Způsob výuky dětí oslovených respondentů se lišil. Některé školy provozovaly jednu až dvě online vyučovací hodiny denně společně se zadanými obsáhlými úkoly, některé školy ale zadávaly pouze velmi rozsáhlé úkoly, což mělo dopad i na pracovní roli rodičů a kvalitu života celé rodiny. Respondent č. 10 uvedl, že *„nános úkolů byl obrovský, jednu hodinu něco probrali s paní učitelkou, ale poté jsme museli trávit další tři až čtyři hodiny denně vyučováním,*

vysvětlováním a vypracováváním úkolů.“ Někteří rodiče kvůli časové náročnosti vypracovávání úkolů (průměrně čtyři hodiny denně), domácím povinnostem a brzkému vstávání do práce spali pouze pět hodin denně. Rodiče, jejichž děti měly distanční výuku přes online platformy, si stěžovali především na nekázeň spolužáků svých dětí a nestabilitu online prostředí. Jednalo se i o rodiče, kteří si své děti vzali na pracoviště, čímž řešili vzniklé problémy, a to mělo vliv i na jejich pracovní činnost. Respondent č. 10 se svěřil s následujícím: *„Máme tam i děti, které skáčou, hrají si, vyrušují. Bylo to hrozné a komplikovalo mi to situaci v práci, kdy jsem to musel neustále řešit.*“ Časová náročnost vypracovávání úkolů měla vliv i na výchovu dětí, například respondentka č. 8 uvedla: *„Oni⁴ si mezi sebou nadávali, takže se neuměli ani soustředit, neuměli se domluvit, že bych se nejdříve věnovala jednomu, poté druhému. Jako kdyby na sebe žárlili, protože ten první, který měl už úkoly hotové, mohl jít ven, a tak se ten druhý pak už taky nechtěl učit.*“

7.3.3 Finanční situace

Jen jeden z dotázaných rodičů využil možnost pobírat ošetrovné, ale pouze jeden měsíc, a to z důvodu, že o to byl požádán zaměstnavatelem. Svou zkušenost respondentka č. 7 okomentovala slovy: *„Když jsem zjistila, jaká je zkušenost s dlouhým vyplácením, tak jsem od května zase chtěla chodit do práce, abychom to finančně zvládli. A to se mi také potvrdilo, protože jsem dostala ošetrovné se zpožděním jednoho kalendářního měsíce, takže ten výpadek jsem musela řešit našetřenými penězi a na nečekané výdaje jsem využila půjčky od rodičů.*“ Dva oslovení respondenti neměli nárok pobírat ošetrovné. Zbylí dotázaní rodiče, již měli nárok, se rozhodli nevyužít pobírání ošetrovného kvůli jeho nízké výši, jež by dostatečně nepokryla finanční náklady domácnosti.

Téměř všichni respondenti využívají daňových zvýhodnění pro rodiče s dětmi. Sociální dávky pobírají pouze tři dotázaní respondenti, a to respondentky č. 6, č. 8 a č. 9, jež mají nárok na příspěvek na bydlení a přírůstek na dítě. Rodiče, kteří se ocitli nejen kvůli pandemické krizi ve finanční nouzi, si stěžovali na systém státní pomoci, obzvláště na složitost a časovou náročnost celého administrativního procesu, dále také na nepřátelský postoj pracovníků příslušných úřadů.

Respondentka č. 2 musí nadměrně pracovat, aby její rodina měla dostatečný příjem k živobytí, protože její partner splácí svůj dluh ze zdravotního pojištění, jenž činí sedm tisíc korun měsíčně. Vzhledem k tomu, že se do výpočtu nároku na sociální dávky započítává čistá

⁴ Pozn. autorky: „Oni“ znamená „dětí respondentky“

mzda uvedená ve výplatní pásce zaměstnance (tedy před srážkami z dluhu), domácnost respondentky č. 2 nemá nárok na sociální dávky ve formě příspěvku na bydlení a přídavků na děti, tedy dávky, o něž rodina neúspěšně žádala. Rovněž informantka č. 5 neúspěšně žádala o příspěvek na bydlení. Byť má nízký příjem, nevzniká jí na dávku nárok, poněvadž žije ve vlastním bydlení s hypotečním úvěrem. „*Můj příjem je sedmnáct tisíc čistého, výdaje na bydlení třináct tisíc, když poplatíte hypotéku a poplatky, tak ta výplata velká není, ale podle sociální správy máte velké peníze.*“ Stejně problematice čelí i respondentka č. 7., jejíž příjem je okolo čtrnácti tisíc (po povinných srážkách ze mzdy), avšak nevzniká jí nárok na příspěvek na bydlení ani přídavek na dítě. Další problematikou této oblasti je nesoučinnost příjmů z přídavku na dítě a příspěvku na bydlení. Respondentka č. 8 sdělila, že jí byl pouze jeden měsíc vyplacen přídavek na dítě, jenž se následně započítal do příjmu rodiny, a tím došlo ke snížení příspěvku na bydlení v jednom čtvrtletí.

Dotázaní respondenti, jejichž příjem by se měl skládat i z výživného na dítě, si stěžovali na nedodržování této povinnosti a nedostatečné zákonné prostředky, které by situaci vyřešily. Informantka č. 4 v rozhovoru uvedla, že otec dětí má soudem stanovenou vyživovací povinnost vůči dětem, avšak svůj závazek si neplní. „*Má dluh asi tři sta tisíc, má dvě podmínky za sebou, probační dohled a stejně je to k ničemu... Tatínek dělá na černo, takže se to z něj nedaří dostat.*“ S obdobným problémem se potýká i respondentka č. 6, jež upozornila, že jí nepomůže, když „*mu⁵ odstaví majetek nebo by ho nedejbože zavřeli*“.

Oslovení rodiče samoživitelé chválili pomoc neziskových organizací, a to například *Klub svobodných matek*. Tuto pomoc respondentka č. 6 okomentovala slovy: „*Já jsem jim ve tři ráno poslala žádost o příspěvek na inkaso, ani jsem tam nenapsala částku a dopoledne mi přišlo 10 000 Kč na účet. V životě se mi nestalo, že bych dostala takovou pomoc.*“ Taktéž respondentka č. 9 získala pomoc od neziskových organizací, dobrovolníků, a to například formou obdržených nákupů z platformy *Rohlik.cz* nebo finančních darů.

7.3.4 Péče o děti

Všichni oslovení respondenti využívali před tzv. první vlnou koronavirové pandemie různá zařízení a služby péče o děti, které se vlivem epidemiologických opatření uzavřely. Roli těchto zařízení museli suplovat rodiče nebo jiné nápomocné osoby, nejčastěji babičky či přátelé. Respondenti č. 1, 2, 7, 8 a 10 uvedli, že kdyby jim s jejich situací nepomáhali prarodiče, neví, jak by nastalou situaci řešili. Informantce č. 5 s péčí o nejmladší dítě vypomáhal jeho starší

⁵ Tedy bývalému manželovi, který neplatí výživné na dítě.

sourozenec, a také respondentčina kamarádka. Respondentka č. 6 se poté, co nastoupila do brigádního zaměstnání, během tzv. první vlny koronavirové krize domlouvala se svou matkou (již v postproduktivním věku pobírající starobní důchod) nebo přáteli ohledně výpomoci s péčí o dceru, nicméně během rozhovoru uvedla, že komplikace se zajištěním péče o dceru před pandemií nemusela řešit. Respondentka č. 4 nedisponovala možností domluvit se s jinou osobou, a tak v případě své nepřítomnosti v domácnosti využívala kamerový systém v bytě.

Potomci dotazovaných respondentů před tzv. první vlnou koronavirové pandemie hojně navštěvovali různé mimoškolní aktivity, jednalo se zejména o sportovní a hudební kroužky. Všechny tyto organizace se během tzv. první vlny uzavřely a rodiče, jejichž děti se účastnily aktivit, byli nuceni čelit komplikacím s tím spojenými. Informanti se shodli, že před koronavirovou pandemií i díky zařízením a službám péče o děti (včetně vzdělávacích institucí a mimoškolních aktivit dětí) sladění svých rolí (rodičovské a pracovní) zvládali, byť s občasnými komplikacemi (viz např. provozní doba mateřských škol).

Z rozhovorů tedy vyplynulo, že pandemie a s ní spojené uzavření služeb a zařízení, které děti respondentů navštěvovaly, mělo značný vliv na zajištění péče o děti. Např. o děti respondentky č. 1 se během online distančního vzdělávání čteně starala jejich pracující babička, která svá vnoučata brávala na pracoviště. Respondentka č. 1 průběh tohoto řešení popsala slovy: *„Když jsem šla na ranní směnu, babička zůstala s dětmi doma nebo je odvedla k sobě do práce, kde má vlastní kancelář. Dcera si tam mohla pustit online školu, ale i dělat nějaké jednoduché úkoly. Syn si tam kreslil nebo hrál s hračkami.“* Taktéž manžel respondentky č. 1 byl nucen občasně brávat syna na své pracoviště, což bylo doprovázeno komplikacemi. *„Manžel je živnostník, pracuje s podlahami a jeho práce je fyzicky náročná, ale občas tam měl s sebou syna. Bral ho s sebou, hlavně, když šel práci sjednávat nebo přeměřovat, ale zákazníkům se to moc nelíbilo, a tak se párkrát stalo, že manžel zakázku nezískal. Asi si mysleli, že by byly problémy se synem během práce, nevím.“*

Oslovení respondenti, jejichž dítě navštěvuje mateřskou školu, si stěžovali na nemožnost využívat toto zařízení, protože kvůli četným karanténám bylo mnohokrát uzavřeno. Dalším důvodem, proč rodiče natolik nevyužívali zařízení mateřské školy během koronavirové pandemie, byla obava z nákazy. Problematickým bodem mateřských škol se stala nedostatečná provozní doba, která komplikuje harmonizaci rolí. Jedná se tedy o nemožnost ráno před začátkem směny umístit dítě do mateřské školy a také nerealizovatelnost vyzvednutí dítěte z mateřské školy po skončení pracovní směny. Respondentka č. 2 si postěžovala, že mateřská škola, kterou navštěvuje její dcera, je otevřena pouze do 16:30 hod. Vzhledem k tomu, že informantka pracuje do 17:00 hod. a její přítel do 16:30 hod., tak dceru musí z mateřské školy

vyzvedávat prarodiče. Pouze jeden respondent měl kladnou zkušenost s domluvou ohledně ranního umístění dítěte v dřívějších hodinách, tj. v 5:30 hod., před začátkem své pracovní směny. Dále také dostupnost těchto zařízení pro děti mladších tří let. Např. respondentka č. 7 musela svou tehdy dvou a půlletou dceru po dobu jednoho školního roku umístit do mateřské školy mimo svou obec, což bylo občas komplikované kvůli časové náročnosti dojíždění.

Někteří respondenti navrhovali jako řešení nemožnosti skloubení pracovní doby s provozem mateřských škol či družin, aby vláda přijala opatření, které by dávalo povinnost zaměstnavatelům zřídit, od určitého počtu zaměstnanců s malými dětmi, firemní školky či hlídací centra při pracovišti. Respondentka č. 7 během rozhovoru sdělila, že by uvedené možnosti mohly značně ulehčit rodičům komplikace s péčí o děti a svou představu popsala slovy: *„Pokud oba rodiče pracují v jednom podniku, tak není problém v tom, že by jeden rodič přijel s dítětem, dal ho tam na chvíli a druhý si ho odvedl, jak by jel z práce domů.“* Dalším informanty navrhovaným řešením jsou zařízení či organizace při dané obci, které vypomáhají rodičům s péčí o děti, zejm. rodičům samoživitelům. Respondentka č. 5 informovala o tom, že *„ve Strakoncích je pomoc pro ženy, že z nějaké organizace to dítě vyzvednou, odvedou vám ho na další kroužek z té školy, a je to zdarma“*

Problematickým bodem jsou i dětská hřiště, jež v některých lokalitách nejsou dle respondentů bezpečná. Respondentka č. 5 dokonce uvedla, že v těsné blízkosti dětského hřiště náctiletí užívají nealkoholické návykové látky a také poukázala na to, že *„dokonce jednu dobu to tu bylo tak, že já tě nechám sklouznout, když mi dáš dvě koruny.“* Podobnou zkušenost má i respondentka č. 4, která kvůli obavám o bezpečnost a zdraví dětí přilehlé dětské hřiště nevyužívá. Respondentky č. 3 a 4 by kvůli finančním nákladům uvítaly, kdyby jejich obec poskytovala více aktivit pro děti zdarma, např. tím, že by došlo k revitalizaci stávajících dětských hřišť nebo k finanční nápomoci se zajištěním kroužků pro nízkopříjmové rodiny.

Oslovení respondenti, kteří v současnosti žijí v domácnosti bez partnera (resp. otce dítěte), si stěžovali na nedostatečné zapojení otce do péče o dítě. Respondentka č. 8 například sdělila, že *„je to spíše jenom na mně, ex nemá zájem... Bere si děti jednou za 14 dní na víkend a tím to pro něj končí.“*

7.3.5 Harmonizace rolí

Všichni dotázaní rodiče měli svou představu o ideálním způsobu harmonizace jejich rolí. Jednalo se zejména o to, mít stabilní práci, která by byla naplňující, se stabilním příjmem a pevnou pracovní dobou od pondělí do pátku, a to ideálně pouze v ranních směnách. Dále žít v domácnosti s partnerem, jenž by spolunesl zodpovědnost za chod rodiny, zapojil se do péče

o domácnost, do výchovy i péči o děti. Samozřejmostí jsou služby a zařízení, které zajišťují péči a vzdělávání dětí i volnočasové aktivity. Bohužel všichni informanti uvedli, že žádný z nich nežije dle své představy sladění rolí a čelí konfliktům v dané oblasti. Respondent č. 10 zmínil, že svého ideálu nedosahuje kvůli pracovní době (pracuje tzv. dlouhý/krátký týden o dvanáctihodinových směnách) a potýká se tak s konfliktem rolí založeným na čase. Podobný problém mají i respondentky č. 1 a č. 2, jež se domnívají, že by úspěšné harmonizace rolí dosáhly pouze zkrácenou pracovní dobou. Respondentka č. 1 pracuje na dvousměnný provoz, tj. ranní od 5:30 hod. do 12:30 hod. a odpolední od 12:30 hod. do 19:00 hod., co druhý víkend v sobotu od 7:00 hod. do 14:00 hod. a v neděli od 6:00 hod. do 12 hod. Respondentka č. 2 tráví v zaměstnání ve všední dny čas od 7:30 hod. do 17:00 hod. a během víkendů od 8:30 do 12:00 hod. Respondentky č. 3 a č. 4, jež pracují v třísměnném provozu, negativně vnímají pracovní dobu v odpoledních a nočních směnách, neboť nemohou dostatečně naplňovat svou rodičovskou roli (konflikt rolí založený na čase) a čelí problémům se zajištěním hlídání svých dětí. Pouze respondentky č. 5, č. 6 a č. 7 byly spokojeny s rozvržením své pracovní doby před tzv. první vlnou koronavirové krize, poněvadž se domluvily se zaměstnavatelem na ranní osmihodinové směny (respondentky č. 5 a č. 7) a šestihodinové směny (respondentka č. 6). Respondentka č. 8 provozní dobu své provozovny přizpůsobuje časovým požadavkům vyplývajícím ze své rodičovské role, avšak není s tím plně spokojená kvůli unikajícím potenciálním výdělkům. Podobně negativně vnímá svou pracovní dobu respondentka č. 9, jež změnila povolání kvůli přijatým epidemiologickým opatřením, která uzavřela školská zařízení, a přijala zaměstnání na částečný úvazek, s nímž se pojí rovněž nižší výdělek. Z uvedeného proto vyplývá, že zásadní bariérou harmonizace rolí dotázaných rodičů je jejich pracovní doba, resp. dle teoretického východiska této diplomové práce se jedná o konflikt rolí založený na čase. Během koronavirové krize se další překážkou stala pracovní pozice informantů, jež neumožňuje výkon práce z domova.

Dotázání respondenti se shodovali na tom, že v podstatě nemají žádný volný čas, který by trávili o samotě bez dětí a věnovali jej svým zájmům. Pouze jeden z rodičů se pravidelně věnuje svému koníčku, chodí cvičit před začátkem pracovní doby. Zbylí rodiče čelí interrolovému konfliktu založenému nejen na čase, ale i na napětí, neboť nedisponují dostatečným odpočinkem mezi naplňováním požadavků svých rolí.

Oslovení rodiče se rovněž shodli na tom, že nevnímají, že by jim státní aparát, obec či kraj nějakým způsobem pomáhaly k lepší harmonizaci rodičovských a pracovních rolí. Z rozhovorů vyplýval skepticismus vůči státní pomoci, ale i iniciativní myšlenky k většímu zapojení zaměstnavatelů při podpoře harmonizace rodičovských a pracovních rolí, a to např.

zřízením firemních školek či úpravou pracovní doby pro všechny rodiče, kteří mají dítě do věku třinácti let, více viz kategorie péče o děti.

7.3.6 Rodina

Všichni respondenti se vyjádřili, že rodina v jejich životě hraje nejvýznamnější roli, a tak se kvůli nedostatku času trápí tím, že se jí nemohou věnovat tak, jak by si přáli, a čelí tzv. *work-to-family* konfliktu. Obvyklý všední den před pandemií byl pro všechny oslovené rodiče dosti podobný – ráno příprava snídaně a hygiena, odchod do mateřských i základních škol a práce, následně byly využívány různé volnočasové kroužky, péče o domácnost a v neposlední řadě příprava do školy. Kvůli přijatým koronavirovým epidemiologickým opatřením se režim rodin změnil. Všichni dotázaní rodiče si stěžovali na různé problematické situace, náročnost, pocity zoufalství a vyčerpání. Respondentka č. 6 se během rozhovoru svěřila se svými pocity ze situace, jež započala při tzv. první vlně koronavirové krize a kterou považuje za neřešitelnou: „*Je to hrozné, já se z toho nemůžu vymotat, já v takové situaci nikdy nebyla. No, fakt, je to krize. Je to ze všech stran, nemám alimenty, dítě si otec nebere, tak mi leze už na nervy. Nespím, protože pořád přemýšlím, co budeme dělat, jak to vyřešíme.*“ Blíže problematické situace rodičů byly popsány v ostatních kategoriích vzniklých pomocí metody otevřeného kódování.

Rodinní příslušníci se domlouvali na rozdělení domácích povinností, avšak většinu z nich (někde i všechny) zastávají ženy, kterým daná rozdělení nevyhovují, a to především kvůli časové náročnosti a vyčerpanosti vyplývající z pracovních povinností a péče o děti. Pouze respondent č. 10 sdělil, že s partnerkou mají rozdělené domácí povinnosti téměř totožně. A uvedl: „*Já například umývám nádobí, uvařím dětem, když mám volno v práci, povysávám, utřu prach. Přítelkyně myje okna, uklízí koupelnu a vaří, když jsem v práci.*“ V některých rodinách s péčí o domácnost pomáhají i děti.

Informanti, jejichž děti navštěvují mateřské školy, přiznali, že ví, že je jejich dítě postrádá během času, kdy jsou v práci. Respondentka č. 2 se svěřila se slovy: „*Často mi pláče, že nemám chodit do práce a mám zůstat s ní doma. I partner a babičky mi říkají, že se několikrát denně ptá, kdy přijde maminka. Také mi říkala, že ve školce si hraje v kuchyňce a celý den čeká, kdy si ji vyzvedneme ze školky.*“ Podobnou situaci prožívají i někteří oslovení rodiče, jejichž dítě navštěvuje základní školu. Např. respondentka č. 7 uvedla, že jí její dcera občas říká, že by byla raději, kdyby byly spolu doma.

Někteří rodiče si také stěžovali na problematiku bydlení pro rodiny v jejich obci. Jednalo se především o vysoké finanční náklady a nedostupnost bydlení pro samoživitele. Respondentka č. 4 dokonce uvedla: „*Když to řeknete, tak už se na vás koukají divně, protože*

oni si řeknou – jo samoživitelka a dvě děti, ta to nezvládne, ta to neutáhne, no taková tichá diskriminace.“ Informantka č. 3 se domnívá, že nefunkční bytová politika v její obci vznikla kvůli odprodeji obecních nemovitostí soukromým korporacím.

7.4 Diskuze výzkumných otázek

VO 1.1: Jaké jsou možnosti harmonizace rodičovských a pracovních rolí v ČR?

Obyvatelé České republiky mají k dispozici několik nástrojů, jež usnadňují harmonizaci rodičovských a pracovních rolí. Jedná se zejména o služby péče o děti a peněžitá opatření umožňující dočasné opuštění trhu práce. Dalším nástrojem podpory rodin, kterým stát disponuje, je nepřímá finanční podpora např. prostřednictvím slev na dani na manžela či manželku, daňové zvýhodnění na vyživované dítě a sleva pro rodiče za umístění dítěte, tzv. školkovné.

Dále právní úprava umožňuje rodičům určité výhody v zaměstnání, např. těhotné zaměstnankyně jsou chráněny před prací přesčas a před prací na pozicích, které by ohrožovaly jejich mateřství. Také všichni zaměstnanci pečující o dítě mladší jednoho roku jsou chráněni před nařízenou prací přesčas. Dále všichni zaměstnanci pečující o dítě do osmi let (nebo osamělí zaměstnanci pečující samostatně o dítě do patnácti let) nemohou být vysláni na pracovní cestu bez jejich souhlasu. A další různá opatření uvedená v zákoníku práce.

Právní legislativa v České republice upravuje i různé možnosti úpravy pracovních podmínek tak, aby rodiče mohli lépe sladit své role. Jedná se především o flexibilní formy pracovní doby, flexibilní formy místa výkonu práce, atypické pracovní poměry a další.

SWOT analýza rodinné politiky však odhalila, že v České republice jsou *„nedostatečné možnosti pro sladění péče o rodinu a placeného zaměstnání – zejména nedostatek flexibilních úvazků a dostupných služeb péče o předškolní děti“* (Koncepte rodinné politiky 2019, s. 6). Přitom zájem rodičů je značný *„přibližně devět z deseti Čechů souhlasí s tím, aby byla zavedena pružná pracovní doba nebo zkrácené pracovní úvazky pro rodiče s malými dětmi a aby byla provozována družina u každé základní školy“* (Hanzová, 2020).

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v České republice existují opatření, jež by měla usnadnit či umožnit harmonizaci rodičovských a pracovních rolí, ale jsou nedostatečné či pro některé pracující rodiče nedostupné. Český systém nedisponuje vhodnými možnostmi zejména pro rodiče, kteří nemohou pracovat z domova nebo kvůli finančním závazkům či si kvůli nízkému příjmu nemohou dovolit úpravu pracovní doby.

VO 1.2: Kvůli jakým příčinám dochází ke konfliktu pracovních a rodičovských rolí?

Byť v ČR některé možnosti úpravy pracovních poměrů existují, problém tkví v tom, že nejsou v praxi tolik využívány. Z výzkumné zprávy *Výzkumu veřejného mínění zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce společnosti* vyplývá, že přibližně 41 % zaměstnanců nemá/nemělo možnost pracovat z domova, cca 28 % zaměstnanců nemá/nemělo možnost zkrácení pracovního úvazku, okolo 32 % zaměstnanců nemá/nemělo možnost volby pracovní směny a 30 % nemůže/nemohlo využít sdíleného pracovního místa, byť by to všechny skupiny uvítaly (SocioFactor, 2016, s. 59). Na stejný problém poukazuje MPSV, viz debata k předchozí výzkumné otázce. Lze se tedy domnívat, že jednou z příčin konfliktu pracovních a rodičovských rolí je nedostatek flexibilních forem pracovních poměrů.

Z informací z pročtených dokumentů vyplývá, že další příčinou konfliktu těchto rolí je nedostatečná kapacita předškolních zařízení pro děti do tří let. Koncepce rodinné politiky (2019) zmiňuje, že dokonce „v kombinaci s dlouhou rodičovskou dovolenou a obtížným návratem matek na trh práce před třetím rokem věku dítěte způsobuje, že ČR má pouze 47,2 % zaměstnaných žen s malými dětmi a téměř 60 % žen končí po rodičovské v nezaměstnanosti.“

S odkazem na teoretické východisko této diplomové práce je nutno zmínit, že příčinou konfliktu pracovních a rodičovských rolí může být upřednostňování jedné role před druhou. Dále také příčiny vyplývající z interrolových konfliktů, které vznikají např. z časových důvodů, fyzickému znemožnění se věnovat nárokům obou rolí, napětí vyplývající z jedné role znemožňuje plnohodnotný výkon role jiné a nekompatibility očekávaných vzorců chování v rodině a v práci.

V případě oslovených respondentů se jednalo o konflikty zejména založené na čase a na napětí (dle klasifikace podle Beutella a Greenhouse, 1985). Rodiče mnohdy kvůli pracovním povinnostem zanedbávali čas strávený s rodinou. Tento konflikt lze také nazvat *work-to-family* (dle klasifikace podle Noor, 2004), protože dotázaní rodiče upřednostňovali svou pracovní činnost (např. kvůli zajištění dostatečně vysokých financí) na úkor času stráveného s rodinou.

VO 2.1: Jaká kritéria ovlivnila rodiče v tom, že setrvali v práci během pandemie COVID-19?

Ze zjištění vyplynulo, že hlavním kritériem pro setrvání v práci pro rodiče, kteří pracující na pozicích, jež neumožňují práci z domova, byly během tzv. první vlny pandemie COVID-19 finanční aspekty. Dotázaní rodiče připomínali především nízkou sazbu ošetřovného, která by jim nepokryla finanční náklady spojené s bydlením a stravou. Respondentka č. 3 uvedla, že pro

ni 30 %⁶ ztráty z výdělku znamená, že by zaplatila pouze náklady na bydlení, ale už by rodina neměla peníze na stravování apod. Respondent č. 10 zmínil, že v předchozích letech s přítelkyní získali hypoteční úvěr, a tak museli oba z finančních důvodů setrvat v práci.

Někteří rodiče vyslovovali i obavu z pozdního vyplácení ošetřovného, což se v některých případech potvrdilo. I z tohoto důvodu byl dne 4. 1. 2021 podán návrh vládního zákona, kterým se mění zákon č. 437/2020 Sb., o některých úpravách v oblasti dávek státní sociální podpory a příspěvku na péči v souvislosti s nouzovým stavem při epidemii. V důvodové zprávě tohoto návrhu zákona se mimo jiné uvádí, že „v měsících duben až červen, kdy také došlo k plošnému opatření uzavření škol, bylo zpracováno do 10 dnů cca 50 až 60 % žádostí“, tudíž některým rodičům byla dávka vyplácena v jiném kalendářním měsíci, než by byla vyplacena mzda. S tímto faktem má zkušenost respondentka č. 7, která byla v dubnu požádána zaměstnavatelem, aby pobírala ošetřovné. Bohužel jí dávka nebyla vyplacena v květnu, ale až se zpožděním jednoho kalendářního měsíce, tedy v červnu. Dle dostupných informací se nejednalo o ojedinělý případ, protože během tzv. první vlny pandemie COVID-19 byly v médiích prezentovány případy, kdy ošetřovné nebylo vypláceno včas.

Kvůli finančním obavám se někteří zaměstnanci domluvili se zaměstnavatelem na úpravě pracovní doby, např. respondentka č. 1 pracovala dočasně výlučně v odpoledních směnách, ale pouze na čtrnáct dní, poté jí zaměstnavatel oznámil, že „dále to tak provozovat nemůže, potřebuje abych chodila do práce normálně na směny, jak je to v provozovně zvykem.“

Dalšími důvody pro setrvání v zaměstnání byly obavy o ztrátu práce a nedostatek pracovní síly na pracovišti. Respondentka č. 2 to okomentovala slovy: „Finančně je to méně peněz, a taky aby jel obchod. Kdyby to udělal každý, tak by šéf mohl zavřít, a potom by mohl zkrachovat a nikdo by neměl práci. Já jsem se dívala na ty důsledky do budoucna.“ Kvůli nedostatku pracovní síly na pracovišti setrvali v práci i respondenti č. 1 a č. 10.

Rozhodující vliv měl i fakt, že někteří rodiče neměli nárok na pobírání ošetřovného. Tento důvod sdělila respondentka č. 8, která pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná⁷, a také respondentky č. 6 a 9, jež během tzv. první vlny koronavirové pandemie ztratily práci ve zkušební době.

Výše uvedená kritéria ovlivňovala rodiče natolik, že setrvali v práci během pandemie COVID-19.

⁶ Před pandemií byla výše ošetřovného 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, od 1. 4. 2020 se dávka zvýšila na 80 %.

⁷ Dle usnesení vlády č. 262/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, od 19. 03. 2020 mohli i OSVČ čerpat ošetřovné, pokud nečerpali kompenzační balíčky. A také v případě splnění dalších zákonných podmínek.

VO 2.2: Jaká opatření by rodiče zaměstnaní na pozicích bez možnosti práce z domova ocenili v období nečekaných krizí?

Vzhledem k charakteru nemoci COVID-19, které je infekčním respiračním onemocněním, možnosti opatření, jež by ulehčily situaci rodičům zaměstnaným na pozicích bez možnosti práce z domova, jsou velmi omezené. Z výsledků šetření vyplynulo, že oslovení rodiče by ocenili, kdyby dávka ošetřovného byla vyšší, a to v podstatě na úrovni 100 % náhrady mzdy. Respondentka č. 7 dodala, že kdyby ošetřovné bylo o pár stovek korun nižší než dosavadní příjem z práce, tak by to nepředstavovalo zásadní problém pro rodinný rozpočet, protože by zároveň nedocházelo k finančním výdajům na dopravu do zaměstnání. Navrhovaná forma ošetřovného by mohla mít tři pojetí: „klasické“ ošetřovné, na něž by rodiče měli nárok dle zákona o nemocenském pojištění, dále dlouhodobé ošetřovné, které je také součástí českého systému nemocenského pojištění, a třetí krizové ošetřovné, jehož výše by byla stanovena na téměř 100 % náhrady mzdy a bylo by možné jej v případě nečekaných krizí okamžitě využít.

V případě krizí, které by neměly epidemiologický charakter, by byli rodiče rádi, kdyby stát vytvořil opatření, jež by zajišťovala hlídání či péči o děti.

Dále dotázání rodiče upozornili, že pokud by se jednalo o krizi soukromého charakteru (př. fyzické či psychické onemocnění rodiče), s radostí by přijali výpomoc s péčí o děti např. formou sociální služby. Tuto speciální službu by měl zřídit stát pro případ nečekaných krizí a jednalo by se o obdobu pečovatelské služby, která je nyní poskytována jednotlivcům nebo rodinám s dětmi. Dle zákona o sociálních službách dosavadní „*služba obsahuje pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy, pomoc při zajištění chodu domácnosti*“. Dle nového pojetí by obsahovala například i pomoc s péčí o děti při nečekaných osobních krizích, jež by posuzoval příslušný orgán.

VO 3.1: Jak rodiče bez možnosti práce z domova vnímají současná prarodinná opatření v České republice?

Oslovení rodiče pozitivně vnímali možnost daňových úlev, jež všichni aktivně využívají. Také kladně hodnotili, že v České republice je možnost pobírat peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.

Státní aparát disponuje sociálně politickými nástroji, jež mimo jiné pomáhají rodinám s finanční situací, aby jim ulehčil harmonizaci rodičovských a pracovních rolí. Nicméně kriticky byla vnímána dostupnost sociálních dávek, a to zejména přídavky na děti. Z provedených rozhovorů vyplynulo, že byť je příjem rodičů nízký, ani tehdy nemají nárok na

přídavky na děti nebo příspěvek na bydlení. Důvody, proč si respondenti nemohli uvedené nárokovat, bylo například kvůli získanému hypotečnímu úvěru v minulosti nebo kvůli výši splácení dluhů vzniklých z neplacení příspěvků na zdravotní pojištění. Například přítel respondentky č. 2 má mzdu okolo devatenácti tisíc, z toho sedm tisíc představuje splátku dluhu na zdravotním pojištění, což má za následek významný úbytek z příjmu rodiny, ale nemá nárok na žádné sociální dávky. Rodiče, kteří žádali o sociální dávky, svou zkušenost ohodnotili negativně a frustrovaně, a to zejména kvůli nadměrné administrativní zátěži, složitosti, pocitu ponížení a přístupu pracovníků daného úřadu. Respondentka č. 5⁸, jež v minulosti žádala o sociální dávky, se svěřila se slovy: *„Když jsem brečela, že nemám na jídlo, a když poplatím podnájem, tak nemám nic, paní se mě zeptala, jakou mám televizi, tak říkám, že takovou tu starou za 500 Kč, co seženete v bazaru, pak se mě zeptala na pračku, říkám, že mám pračku ruční ne automatku. Tak mi říkala, že tak když nemám, jak to poplatit a nemám co prodat, tak dejte kluka do domova, běžte na ubytovnu a do práce.“* Dalším problémem je nesoučinnost příjmů některých dávek.

Někteří oslovení rodiče by si přáli, aby byla výše státních finančních transferů vyšší a dostupnější, zejména příspěvek na bydlení a přídavky na dítě. Tato prosba byla vyslyšena Poslaneckou sněmovnou ČR a dne 23.04.2021 byla ve třetím čtení schválena novela zákona o státní sociální podpoře (Sněmovní tisk č. 1116 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů). Pokud novelu zákona schválí Senát ČR a následně ratifikuje prezident ČR, tak by rodiče měli nárok na vyšší přídavek na dítě a rozšíření okruhu příjemců, tedy rodin, které budou mít nárok na danou finanční pomoc. Nicméně vyplývá otázka, do jaké míry bude mít tato změna dopad na státní rozpočet, a jestli tím nedojde k navýšení státního dluhu. Což by v budoucnu mohlo mít za následek zvyšování daní či snižování výdajů v jiných oblastech.

Služby péče o děti, zejména časová dostupnost mateřských škol, oslovení rodiče vnímají negativně. Respondenti si stěžovali zejména na nedostatečnou provozní dobu mateřských škol a dostupnost pro mladší děti.

Někteří rodiče nevyužívají placené služby a zařízení péče o děti (např. příměstské tábory, hlídací centra, volnočasová centra pro děti apod.) kvůli finanční nebo lokální nedostupnosti.

Na základě získaných informací se autorka výzkumu domnívá, že by bylo vhodnější posuzovat každý případ žádosti o finanční či jiné prorodinné opatření individuálně kvůli

⁸ Dříve než získala nárok na hypoteční úvěr, respondentka žila v podnájmu.

různým potřebám rodin a kvůli individuálním požadavkům harmonizace rodičovských a pracovních rolí.

VO 3.2: Jak rodiče zaměstnání na pozicích bez možnosti práce z domova vnímali harmonizaci rodičovských a pracovních rolí během pandemie COVID-19?

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že oslovení rodiče svou situaci vnímali negativně. Četně byla uváděna náročnost zvládnutí rodičovských a pracovních rolí během pandemie COVID-19, dále pocity vyčerpání a frustrace. Vzhledem ke změně rodinného režimu, musely některé oslovené rodiny požádat další osoby o výpomoc s péčí o děti, zvláště prarodiče, sousedy a přátele.

Problémy, s nimiž se rodiny potýkaly vznikly kvůli uzavřeným vzdělávacím a pečujícím i volnočasovým zařízením. Rodiče totiž museli zabezpečit distanční vzdělávání svých dětí a péči o ně zároveň skloubit s výkonem své pracovní činnosti. Jak již výše bylo uvedeno, daná situace komplikovala výkon pracovní činnosti rodičů. S podobnými obtížemi se rodiče před pandemií COVID-19 nepotýkali a tato náhlá změna v nich vyvolávala frustrace kvůli nemožnosti vhodně sladit své role. Děti respondentů č. 1, 8 a 10 byly kvůli online distanční výuce přítomny na pracovišti svých rodičů. Prožitý stav však v rodičích vyvolával stresové situace, protože si plně uvědomovali a uvědomují, že pracovní prostředí není vhodné pro děti, ať už se jedná o jejich přítomnost na pracovišti či distanční vzdělávání. Což se opět odráželo na jejich psychickém stavu, který se projevoval vyčerpáním, snížením pracovního výkonu i konflikty v domácnosti. Dále jelikož zadávané domácí úkoly jejich dětí byly značně časově náročné, rodiče nedisponovali dostatkem volného času k odpočinku. Tudíž se rodiče potýkali během tzv. první vlny pandemie COVID-19 s konfliktem svých rolí z časových, fyzických i psychických důvodů.

Prožité zkušenosti konfliktu rolí rodičů, které byly uvedeny ve výzkumné práci, úzce souvisí s charakterem zaměstnání oslovených osob (nemožností pracovat z domova) a rozhodnutím či nemožností těchto rodičů pobírat ošetrovné. Také je nutno se pozastavit nad tím, jestli u této specifické skupiny rodičů bylo skloubení rodičovských a pracovních rolí zásadně lepší před pandemií. Úspěšnosti harmonizace rolí pravděpodobně dosahovali pouze díky otevřeným školským zařízením a zařízením péče o děti, volnočasovým aktivitám dětí a jistotám na trhu práce. Dle tiskové zprávy Nadace Sirius značnou podpory kvůli tíživým situacích během koronavirové krize budou potřebovat zejména samozivitelé a rodiny pečující o zdravotně postiženou osobu (Nadacesirius.cz, 2021).

Závěr

V této diplomové práci jsme se věnovali problematice komptability rodičovské a pracovní role u pracovníků bez možnosti práce z domova během tzv. první vlny koronavirové pandemie. Z výsledků výzkumu lze usoudit, že rodiče zaměstnaní na pozicích bez možnosti práce z domova prožívali velmi tristní zkušenost během tzv. první vlny pandemie COVID-19. Významnou roli v oblasti sladění rodičovských a pracovních rolí dotázaných respondentů hrají školská zařízení a mimoškolní volnočasové aktivity dětí. Vzhledem k tomu, že přijatá epidemiologická opatření tato zařízení a instituce uzavřela, se rodiče potýkali s interrolovým konfliktem, zejm. časovým a konfliktem založeným na napětí. Rovněž uzavření těchto institucí zapříčinilo, že se rodiče museli potýkat se svou novou úlohou, tedy realizovat se ve vzdělávání svých potomků, což s sebou přinášelo negativní dopady, zejm. kvůli časové náročnosti. Některým rodičům nový způsob vzdělávání komplikoval jejich pracovní roli i s ohledem na přítomnost dětí na jejich pracovišti.

I přes trvající protiepidemická opatření v době sběru dat se realizované polostrukturované rozhovory, vedené prostředním online platforem, projevíly jako vhodná metoda ke sběru dat k vymezeným výzkumným otázkám vázaným na cíle této diplomové práce. Právě díky online prostředí mohly být i přes přetrvávající pandemická omezení tyto cíle dodrženy.

Státní aparát disponuje nástroji, jež mají umožnit svým obyvatelům vhodně sladit rodičovské a pracovní role. Přesto je nutno podotknout, že lze rozmýšlet nad jejich využitelností v období nečekaných krizí, kterou pandemie COVID-19 rozhodně byla. Rovněž posuďme vhodnost státních nástrojů pro specifické skupiny rodičů, jimiž jsou např. nízkopříjmoví pracovníci, pro něž flexibilní úprava pracovní doby znamená finanční pokles, a tím nemožnost dostatečně pokrýt základní náklady na živobytí. Specifikou skupinu tvoří zaměstnanci bez možnosti práce z domova, pro které uzákoněné flexibilní formy místa výkonu práce představují nedosažitelnou utopii. Atypické pracovní poměry kodifikované v zákoníku práce jsou zajímavou možností, avšak neposkytují dostatečnou ochranu zaměstnání, kterou zejména rodiče potřebují. Dalšími nástroji, jimiž Česká republika disponuje, jsou služby a zařízení péče o děti, které napomáhají lépe sladit rodinný a pracovní život rodičů. Z výzkumu této diplomové práce vyplynulo, že existují nuance v podobě lokální dostupnosti zmíněných služeb a zařízení, stejně tak v jejich provozní době, která může být časově neslučitelná s pracovní dobou rodičů. Taktéž bylo zjištěno, že pro některé rodiče jsou finančně nedostupné. Dalšími možnostmi, jež usnadňují skloubení rodičovské a pracovní role jsou peněžité transfery, které umožňují

pracujícím rodičům dočasně opustit trh práce. Legislativa v České republice mimo jiné upravuje výhodnější pracovní podmínky s ohledem na sladění rodičovských a pracovních rolí, zejm. pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě mladší jednoho roku.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že oslovení rodiče považují za hlavní okolnost pro setrvání v práci během pandemie COVID-19 především nízkou sazbu ošetrovného, jež by jim nepokryla finanční náklady domácností. Dalšími důvody byly obavy z včasného vyplácení této dávky, ale i nemožnost čerpat ošetrovné kvůli nevznikajícímu nároku na něj. Koronavirová krize tak mimo jiné odhrnula problémy ve společnosti, s nimiž se potýkají někteří rodiče, a odhalila, k jakým závažným průběhům může dojít v případě nečekané krize.

Prožité zkušenosti konfliktu rolí rodičů, které byly uvedeny ve výzkumné práci, úzce souvisí s charakterem zaměstnání oslovených osob (nemožností pracovat z domova) a rozhodnutím či nemožností těchto rodičů pobírat ošetrovné. Také je nutno se pozastavit nad tím, jestli u této specifické skupiny rodičů bylo skloubení rodičovských a pracovních rolí zásadně lepší před pandemií. Úspěšnosti harmonizace rolí dosahovali pouze díky otevřeným školským zařízením a zařízením péče o děti, volnočasovým aktivitám dětí a jistotám na trhu práce. Tato diplomová práce dochází k závěru, že oslovení respondenti prožívali během tzv. první vlny pandemie COVID-19 rozpor rolí založeným na čase i na napětí. Rovněž byly zjištěny nuance ve vzniklých konfliktech rolí. Někteří rodiče se dostávali do konfliktu *work-to-family*, jež se projevoval upřednostňováním své pracovní role před rodičovskou rolí, avšak tato tendence byla započata již před pandemií. Zřetelnější byl konflikt *family-to-work*, jež se projevoval například v podobě vzdělávání a pečování o děti na pracovišti.

Zkoumaná problematika otevírá i potenciál pro budoucí výzkum, zejména pro komparaci tzv. první vlny koronavirové krize s těmi nadcházejícími. Rovněž je možné porovnat prožitou situaci v České republice se zahraničními zkušenostmi.

Summary

In this thesis, we addressed the issue of compatibility of parental and work roles of workers without the possibility of working from home (in home office) during the so-called first wave of the coronavirus pandemic. The results of the research show that parents employed in positions without the possibility of working from home have been through a very sad experience during the so-called first wave of the COVID-19 pandemic. The school facilities and children's extracurricular leisure activities play a significant role in matching the parental and work roles of the respondents. Due to the fact that the adopted epidemiological measures closed these facilities and institutions, the parents have struggled with an interrole conflict, especially with a time conflict, as well as with a conflict based on stress. The closure of these institutions also meant that parents had to face their new role, i.e., to realize themselves in the education of their children, which resulted in negative effects, especially because of the time demands. For some parents, the new way of education complicated their work role, also with regard to the presence of children in their workplace.

Despite the ongoing anti-epidemic measures at the time of data collection, the implemented semi-structured interviews, conducted through online platforms, proved to be a suitable method for data collection on specific research questions related to the objectives of this thesis. Thanks to the online environment, these goals could be met despite the continuing pandemic restrictions.

The state apparatus has the tools at its disposal to enable its inhabitants to properly match their parental and work roles. Nevertheless, it should be noted that it is possible to think over their usability in times of unexpected crises, which the COVID-19 pandemic definitely was. Let's also assess the suitability of the state instruments for specific groups of parents, such as low-income workers. For them the flexible working time arrangements mean a financial decline, and thus the inability to sufficiently cover their basic costs of living. A specific group consists of the employees without the possibility of working from home, for whom the enacted flexible forms of the place of work represent an unattainable utopia. The atypical employment conditions codified in the Labor Code are an interesting option, but they do not provide sufficient employment protection which especially parents need. Other tools available in the Czech Republic are childcare services and facilities that help to better match the family life and the professional life of parents. The research of this thesis showed that there are nuances in the form of local availability of the mentioned services and facilities, as well as in their operating hours, which can be incompatible with the working hours of parents. It was also found out

that for some parents they are financially unaffordable. Other options that make it easier to match the parental and the work roles are cash transfers which allow working parents to leave the labor market temporarily. The legislation in the Czech Republic among others regulates more favorable working conditions with regard to the matching of parental and work roles, especially for the pregnant employees and the employees taking care of a child less than one year old.

It resulted from the research survey that the addressed parents consider the main circumstance for staying at work during the COVID-19 pandemic, above all the low carer's allowance which would not cover their financial costs of households. Other reasons were concerns about the timely payment of this benefit, but also the impossibility to draw the carer's allowance because they are not entitled to it. The coronavirus crisis has, among other things, showed the problems in society which some parents are facing and revealed the serious development that can occur in the case of an unexpected crisis.

The gained experience of the conflict between the roles of parents, which was presented in the research work, is closely related to the nature of employment of the addressed persons (impossibility to work from home) and the decision or impossibility of these parents to receive the carer's allowance. It is also necessary to consider whether the matching of the parental and the work roles was significantly better before the pandemic in this specific group of parents. They achieved the successful harmonization of roles only thank to the open school facilities and childcare facilities, leisure activities of children and security on the labour market. This thesis came to the conclusion that the addressed respondents experienced a conflict of roles based on time and stress during the so-called first wave of the COVID-19 pandemic. Some nuances were also found in the conflicts of roles that have arisen. Some parents got into a *work-to-family* conflict, which manifested itself in prioritizing their work role over the parental role, but this tendency already began before the pandemic. The *family-to-work* conflict was more clearly evident, for example in the form of education and childcare in the workplace.

Použité zdroje

Knižní:

ARMSTRONG, M. a TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Třinácté vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Čtvrté, nezměněné vydání. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

HENDL, J. a REMR, J. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál, s. r. o., 2017. ISBN 978-80-262-1192-1.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04.

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

JELÍNKOVÁ, M. *Případová studie*. In: NEKOLA, M., GEISLER, H. a MOURALOVÁ, M., ed. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum, 2011, s. 194–220. ISBN: 978-80-246-1856-4.

JEŘÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-706-6662-5.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální řízení: Východiska a vývoj*. Druhé, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOTÝNKOVÁ, M. *Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života*. In: MITCHELL, E. a HAMPLOVÁ D., ed al. *Kdo se (po)stará: dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2012, s. 37–68. ISBN 978-80-7330-216-0.

KUCHAŘ, P. *Trh práce*. Sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KŮRKOVÁ, A. *Flexibilní a alternativní formy práce*. In: AUDRLICKÁ, Marie, et al. *Společnost přátelská rodině*. Praha: Síť mateřských center, 2013, s. 55-70. ISBN 978-80-260-3765-1.

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. Šesté, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN: 978-80-7478-921-2.

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN: 80-247-1362-4.

PLASOVÁ, B. *Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem*. In: WINKLER, J., KLIMPLOVÁ L., ed. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 29-51. ISBN 978-80-210-5352-6.

STAKE, R. E. *The art of case study research*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1995. ISBN 978-0-8039-5766-4.

ŠVARŤÍČEK, R. a ŠEĎOVÁ, K., ed al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Druhé vydání. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

VESELÝ, A. a NEKOLA, M., ed. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. ISBN 978-80-86429-75-5.

YIN, R. K. *Applications of case study research*. Druhé vydání. Thousand Oaks: Sage Publications, 2003. ISBN 978-0-7619-2551-4.

Internetové zdroje:

Advokátní kancelář Kocián Šolc Balaščík. *PŘELOMOVÝ ROZSUDEK Městského soudu v Praze ze dne 23.4.2020 v jeho PLNÉM ZNĚNÍ*. Ksb.cz [online], 24. 4. 2020. [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: https://www.ksb.cz/covid/cs/articles/103_prelomovy-rozsudek-mestskeho-soudu-v-praze-ze-dne-23-4-2020-v-jeho-plnem-zneni

BAJGAR, M., JÁNSKÝ P. a ŠEDIVÝ, M. *Kolik nás může pracovat z domova?* Národohospodářský ústav AV ČR [online], říjen, 2020, s. 9. [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf

BARTOLOMÉ, F. a EVANS, P. A. L. Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational dynamics* [online]. 1979, 7(4), s. 3-29. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90019-6).

BIČÁKOVÁ, A a KALÍŠKOVÁ, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Národohospodářský ústav AV ČR [online], 2015, s. 9. [cit. 2021-02-10]. ISBN 978-80-7344-354-2. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.html.

COVID PORTÁL. *Příznaky*. COVID.gov.cz [online], 8. 3. 2021. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/onemocneni-obecne-o-opatrenich/priznaky>.

Český statistický úřad. *Veřejná databáze: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Český statistický úřad [online], 2021. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413__VUZEMI__97__19.

Česká televize. *Vláda omezila volný pohyb lidí, co to znamená? Jaké obchody jsou zavřené? OTÁZKY A ODPOVĚDI*. CT24.ceskatelevize.cz [online], 20. 3. 2020 [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3060334-prehledne-do-kina-ani-na-hokej-nechodte-deti-nechte-doma-skolky-fungovat-budou>.

EUROSTAT Statistics Explained. Hours of work – annual statistics. Ec.europa.eu [online], květen 2020. [cit. 2021-04-28]. Dostupné z: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics.

GREENHAUS, J. H. a BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review* [online]. 1985, 10(1), s.76-88. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/258214>.

GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M. a SHAW, J. D. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior* [online]. 2003, 63(3), s. 510-531 [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).

HANZLOVÁ, R. *Názory občanů na vybraná opatření v rodinné politice – únor 2020*. Centrum pro výzkum veřejného mínění [online], 19. 3. 2020 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ekonomicke/socialni-politika/5177-nazory-obcanu-na-vybrana-opatreni-v-rodinne-politice-unor-2020>.

KUCHAŘOVÁ, V., BARVÍKOVÁ J., JANUROVÁ K., HÖHNE S., PALONCYOVÁ J. a SVOBODOVÁ, K. *Rodiny ve střední fázi rodinného cyklu*. Praha: VÚPSV [online], 2018, s. 78. [cit. 2021-04-05]. ISBN 978-80-7416-314-2. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_440.pdf.

KUCHAŘOVÁ, V. a PEYCHLOVÁ, K. *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR*. Praha: VÚPSV [online], 2014. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/kolektivni-zarizeni-a-sluzby-pece-o-deti-v-cr-metodika-pro-rodice/?wpdmdl=2740&refresh=606b0a25a4b4e1617627685>.

KURONEN, Marjo. Research on families and family policies in Europe: State of the art. *Family research centre, University of Jyväskylä* [online]. 1. 9. 2010. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z:

<https://eldorado.tu->

dortmund.de/bitstream/2003/27686/1/WP1StateoftheArtFINALREPORT.pdf.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Aktualizovaná *Koncepce rodinné politiky*. socialnipolitika.eu [online]. 29. 05. 2019. [cit. 2021-04-28]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2019/09/Aktualizovana%CC%81-Koncepce-rodinne%CC%81-politiky-2019.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v mikrojeslích*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online], 2020. [cit. 2021-04-15]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/wp-content/uploads/2020/11/P%C5%99%C3%ADloha-%C4%8D.-1-N%C3%A1vrh-z%C3%A1kona-o-poskytov%C3%A1n%C3%AD-slu%C5%BEby-p%C3%A9%C4%8De-o-d%C3%ADt%C4%9B-v-mikrojesl%C3%ADch.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Co jsou to mikrojesle?* Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/co-jsou-to-mikrojesle_

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. *Aktualizováno: harmonogram uvolňování v oblasti školství 2020*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky [online], 2020. [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/harmonogram-uvolnovani-opatreni-v-oblasti-skolstvi_

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. *Tabulka: Předškolní vzdělávání, vývoj mateřských škol (B 3.1: Předškolní vzdělávání – děti v předškolním vzdělávání, podíl na populaci 3–5letých)*. IN: *Vývojová ročenka školství 2009/10–2019/20*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky [online], 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2009-10-2019-20>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. *Tabulka: Vývoj českého školství jako celku (B 1.2: Školství celkem – počty dětí/žáků/studentů)*. IN: *Vývojová ročenka školství 2009/10–2019/20*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky [online], 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2009-10-2019-20>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. *Tabulka 1: Zápis k předškolnímu vzdělávání v MŠ – podle věku*. In: *Údaje o zápisech do předškolního vzdělávání pro rok 2020/21*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

[online], 2021 [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zapisy-do-predskolniho-vzdelavani>.

Nadace Sirius. *Tisková zpráva: Odborníci varují před dopady nemoci covid-19 na rodiny v ČR*. Nadace Sirius [online], 16. 11. 2020. [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: https://nadacesirius.cz/soubory/tiskove-zpravy/Tiskova_zprava_Dopady_koronaviru_na_rodiny_v_CR.pdf.

NOOR, N. M. Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology* [online]. 2004, 144(4), s.389-406. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>.

PALONCYOVÁ, J., BARVÍKOVÁ, J., KUCHAROVÁ V., SVOBODOVÁ K. a ŠŤASTNÁ A. *Rodinné chování a rodinná politika jako kontext systému denní péče o děti ve Francii a v České republice*. Praha: VÚPSV [online], 2013, s. 40. [cit. 2021-04-05]. ISBN 978-80-7416-127-8. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_360.pdf.

RAJA, S. a STEIN, S. L. Work–life balance: History, costs, and budgeting for balance. *Clinics in colon and rectal surgery* [online]. 2014, 27(2), s. 71. [cit. 2020-10-30]. Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.1055%2Fs-0034-1376172>.

SOCIOFACTOR. *Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce: Výzkumná zpráva*. [online]. Mpsv.cz [online]. 2016 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676.

Úřad vlády České republiky. *Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019–2020*. Praha: Úřad vlády České republiky [online], 2019 [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>.

Úřad vlády České republiky. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*. Úřad vlády České republiky [online], 2014 [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

World Health Organization. *Coronavirus*. WHO.int [online], 2021. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1.

Vláda České republiky. *Harmonogram uvolňování podnikatelských činností, opatření ve školách a v sociálních službách*. Vláda České republiky [online], 28. 6. 2020 [cit. 2021-03-14].

Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/harmonogram-uvolnovani-opatreni-ve-skolach-podnikatelskych-a-dalsich-cinnosti-180969/#podnikatelske_a_dalsi_cinnosti

Vláda České republiky. *Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života*. Vláda České republiky [online], 22. 8. 2014 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladeni_pracovniho_a_soukromeho_zivota/vybor-pro-sladeni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-121937/.

Právní předpisy:

Doporučení Komise č. 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o dítě

Mimořádné opatření MZDR č. j. 10676/2020-1/MIN/KAN ze dne 10. března 2020

Mimořádné opatření MZDR č. j. 16184/2020-1/MIN/KAN ze dne 15. dubna 2020

Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě ze dne 29. února 2000

Sdělení č. 436/2020 Sb., sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění ze dne 26. října 2020

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Sněmovní tisk č. 1116, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení č. 69/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 194 o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů.

Usnesení č. 72/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 199/2020 Sb., o přijetí krizového opatření ze dne 12. března 2020

Usnesení č. 74/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 201 o přijetí krizového opatření ze dne 12. března 2020

Usnesení č. 80/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 208 o přijetí krizového opatření ze dne 13. března 2020

Usnesení č. 82/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 211 o přijetí krizového opatření ze dne 14. března 2020

Usnesení č. 84/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 214 o přijetí krizového opatření ze dne 15. března 2020

Usnesení č. 178/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 421 o zrušení krizového opatření ze dne 17. dubna 2020

Usnesení č. 197/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 455 o přijetí krizového opatření ze dne 23. dubna 2020

Usnesení č. 198/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 456 o přijetí krizového opatření ze dne 23. dubna 2020

Usnesení č. 220/2020 Sb., usnesení vlády České republiky č. 491 o přijetí krizového opatření ze dne 30. dubna 2020

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

Vládní návrh zákona ze dne 4. ledna 2021, kterým se mění zákon č. 437/2020 Sb., o některých úpravách v oblasti dávek státní sociální podpory a příspěvku na péči v souvislosti s nouzovým stavem při epidemii

Vyhláška č. 14/2005 Sb., vyhláška o předškolním vzdělávání z 29. prosince 2004.

Zákon č. 91/1918 Sb., zákon o osmihodinné době pracovní

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o České národní rady o daních z příjmů

Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

Zákon č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 148/2017 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 133/2020 Sb., zákona o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020

Zákon č. 285/2020 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Zpráva Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Rovnost žen a mužů – 2009 ze dne 27. února 2009.

Teze diplomové práce

Projekt diplomové práce

Jméno a příjmení studujícího: Nikola Šrámková

Předpokládaný název práce: Harmonizace rodinných a pracovních rolí

Klíčová slova: rodinná politika, trh práce, rodina, sociální politika, flexibilita, rovnost, koronavirus, COVID-19

Vedoucí práce: Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

Jméno vedoucí/ho diplomového semináře, do kterého se chce studující hlásit (předběžně):

Bakalářské semináře	
Seminář Dr. Mouralové	Zaměření semináře: Seminář je určen studujícím, kteří zvolili téma ze sociální (veřejné) politiky a práci jim vedou vyučující z KVSP. Práce se typicky věnují analýze procesu tvorby politiky (nastolování agendy, rozhodování, implementace) a může v nich být uplatňován normativní pohled (identifikace společenského problému, navrhování řešení, vyhodnocování úspěšnosti politik apod.). Je možná práce s různými typy dat.
Seminář Dr. Hasmanové Marhánkové	Zaměření semináře: Seminář je primárně určen studujícím, kteří ve své bakalářské práci plánují realizovat kvalitativní výzkum. Vítání jsou především studující se specializací Sociální antropologie a ti, jež plánují pracovat s interpretací dat získaných z pozorování a/nebo rozhovorů.
Seminář doc. Hájka	Zaměření semináře: Seminář je určen pro všechny sociologicky a sociálně-antropologicky zaměřené práce.
Diplomové semináře	
Seminář doc. Císaře	Zaměření semináře: Seminář je primárně určen studentům zaměření Sociologie, veřejnost a politika. Vítání jsou i studenti ostatních zaměření, kteří pracují na blízkých tématech (veřejná sociologie, expertiza a politika atd.).
Seminář doc. Grygara a doc. Hájka	Zaměření semináře: Seminář je primárně určen studentům zaměření Sociální antropologie a kvalitativní výzkum. Vítání jsou i studenti

	ostatních zaměření, kteří chtějí svou diplomovou práci opřít o tvorbu a interpretaci kvalitativních dat.
Seminář dr. Remra	Zaměření semináře: V rámci semináře je poskytována podpora studujícím, kteří ve své diplomové práci realizují primární nebo sekundární výzkum (kvantitativní, kvalitativní nebo smíšený). Seminář reflektuje potřeby studujících zaměření Aplikovaného sociologického výzkumu, nicméně je otevřen všem, kteří chtějí ve své práci dosáhnout evidence-based závěrů

Námět práce

Formulace problému a jeho vstupní diskuse ve vztahu k současnému stavu jeho poznání, předpokládaný odborný přínos práce:

- *co se o daném jevu ví, co už je vyzkoumáno - návaznost na jiné práce - a co se naopak neví, jaké vědění chybí a chcete jej doplnit;*
- *proč je zajímavé a důležité se zvolenému problému věnovat, jak by měl být cíl práce (pomoci vyřešit problém, zaplnit bílé místo, ověřit předchozí poznatky v novém kontextu...).*

Z této části projektu by také měla být zřejmá relevance tématu k oborům sociologie, sociální antropologie nebo sociální politika.

Diplomová práce bude zaměřena na kompatibilitu rodinného a pracovního života s orientací na průběh pandemie COVID-19 a její dopady na harmonizaci rodinného a pracovního života. Pro námět k diplomové práci jsme se rozhodli proto, že se jedná o aktuální problematiku.

Schopnost nalézt vhodnou a udržitelnou rovnováhu mezi rodinou a prací je výzvou pro všechny rodiče, zejména pro ženy. Každý stát může vhodným nastavením veřejných politik pomoci těmto rodinám, a to například umožněním flexibility práce, finanční podpory či dostupnosti předškolních zařízení. V neposlední řadě také informovaností a edukací společnosti vzhledem k tématu rovnosti pohlaví, čímž se ve společnosti podpoří větší sdílení odpovědnosti za péči o děti mezi mužem a ženou.

V posledních letech se tato problematika, tedy efektivní nastavení rodinného (osobního) a pracovního životního stylu, stala předmětem mnoha debat vědců, politiků i veřejnosti. Vhodná rovnováha mezi pracovním a soukromým (rodinným) životním stylem je jedním z cílů Evropské unie, protože má podstatný význam pro sdílenou péči o děti, aktivní otcovství, účast žen na trhu práce, angažování a setrvání v práci i pro udržitelnost ekonomiky. V roce 2019 byla schválena směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158, o sladění pracovního a soukromého života rodičů a pečovatелů, která se mimo jiné dotýká rodičovské dovolené a nabádá členské země k vytvoření podmínek, za nichž by byli muži motivováni využít alespoň část rodičovské dovolené. Konkrétně ve 20. úvodním bodě se uvádí: „[...] účelem zajištění, aby měl každý rodič výhradně pro sebe alespoň dva měsíce rodičovské dovolené, které nelze přenést na druhého rodiče, je motivovat otce k tomu, aby svého práva na tuto dovolenou využívali. Současně se tím podporuje a usnadňuje opětovné začlenění matek na

trhu práce poté, co po určitou dobu čerpaly mateřskou a rodičovskou dovolenou.“⁹ Můžeme se domnívat, že by ženám k lepší harmonizaci rodičovské a pracovní role opravdu pomohlo větší zapojení mužů do péče o rodinu. Podle výše uvedené směrnice budou mít rodiče právo na flexibilnější pracovní úpravu pro účely péče. Dle článku 20 odst. 1 této směrnice „*členské státy do 2. srpna 2022 uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.*“¹⁰ Na základě tohoto bude muset Česká republika nově přijatou směrnicí implementovat do svého právního řádu.

Téma harmonizace rodinné a pracovní role se více dotýká žen, jelikož česká společnost (příp. genderové stereotypy) jim úlohu péče o domácnost a děti přiděluje více než mužům. Na ženy proto doléhá břemeno, kvůli němuž musí volit mezi založením rodiny (eventuálně péčí o ni) a vybudováním kariéry, nebo najít efektivní způsob harmonizace své rodinné a pracovní role. Tento faktor může mít vliv na demografické změny, především v oblasti natalitní politiky.

Rovnováhou v oblasti osobního (rodinného) a pracovního života se mimo jiné zabývá i organizace OECD, která průběžně vydává statistiky k této problematice, dle kterých Dánsko společně s Itálií a Nizozemsko jsou na nejlepší pozici, Česká republika zaujímá střed všech měřených zemí.¹¹

Během pandemie byly v České republice mimo jiné uzavřeny základní školy a předškolní zařízení, jejichž činnost byla delegována (částečně nebo úplně) na rodiče. Kvůli vládním opatřením tak zůstalo doma 1,7 milionu žáků a studentů (včetně studentů konzervatoří a vyšších odborných škol), z toho cca 953 tisíc žáci základních škol a 372 tisíc dětí účastnících se předškolního vzdělávání.¹² Na některých školách probíhala distanční výuka (online), která nebyla nastavena jednotně – někteří učitelé posílali pouze úkoly a strany v učebnici, které se žáci a studenti museli naučit; někteří učitelé kompenzovali výuku prostřednictvím aplikací umožňujících online komunikaci. Rodiče se proto museli potýkat se starostmi, jak vhodně skloubit pracovní povinnosti s výchovou, péčí i edukací svých potomků. Také pouze 87 % domácností má v České republice přístup k internetu, tudíž pro 13 % domácností online výuka není reálná.¹³

V průběhu tohoto obtížného období, kdy lidé byli týdny, měsíce odloučeni od běžných činností a prožívali psychickou tíseň i strach ze ztráty příjmu (případně ztratili příjem), údajně rostla

⁹*Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.* EUR-LEXEU [online]. 20. června 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>.

¹⁰*Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.* EUR-LEXEU [online]. 20. června 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>.

¹¹*Work-Life Balance.* OECD BETTERLIFEINDEXORG [online]. [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

¹²*Tabulky: Vývoj českého školství jako celku (B 1.2: Školství celkem – počty dětí/žáků/studentů).* IN: *Vývojová ročenka školství 2009/10–2019/20.* Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2009-10-2019-20>.

Tabulky: Předškolní vzdělávání, vývoj mateřských škol (B 3.1: Předškolní vzdělávání – děti v předškolním vzdělávání, podíl na populaci 3–5letých). IN: *Vývojová ročenka školství 2009/10–2019/20.* Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2009-10-2019-20>.

¹³*Internet access.* OECD [online]. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné na: <https://data.oecd.org/ict/internet-access.htm>.

spotřeba alkoholu,¹⁴ tabáku, prášků a vzrůstalo i násilí v rodině.¹⁵ Pravděpodobně se někteří lidé snažili pomocí alkoholu zvládat stres, ale jejich úsudek byl špatný právě následkem požívání alkoholu. Alkohol totiž snižuje práh odolnosti vůči stresu, panice, úzkostným stavům, depresi a dalším duševním poruchám, a naopak zvyšuje riziko násilí v rodinách. Některé situace rodinám mohly nabídnout větší časový prostor pro aktivity v rodinném kruhu a vhodně využitý společně strávený čas. Někde naopak mohly sílit hádky, konflikty, jež mohly přerůst až v domácí násilí.

Lidské obranné mechanismy nabízejí jako reakci na podobnou situaci dvě možnosti, a to buď útok (na sebe, rodinu, vládu), nebo izolování se (čímž dochází k separování od rodiny). Nyní rodiny prožívají opětovný stres z nejasných informací ohledně karantén žáků a dětí (v případě, že by se u nich projevil příznak infekčního onemocnění, musí si je jejich zákonný zástupce okamžitě vyzvednout), s tou spojené znovu uzavřené školní a předškolní zařízení.¹⁶ V případě, že by ředitel školy využil nástroj ředitelského volna a na několik dní by školu uzavřel, rodičům nebude vypláceno ošetřovné, ale budou si muset vzít dovolenou, kterou mnozí z nich již mají vyčerpanou. Dle paragrafu 213, odst. 1), 2), 3) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je základní výměra dovolené u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů, u zaměstnanců neprovozující podnikatelskou činnost (uvedeni v § 109 odst. 3 téhož zákona) činí 5 týdnů, u ostatních zaměstnanců nejméně 4 týdny. Pětítýdenní dovolená je benefitem u některých zaměstnavatelů soukromého sektoru. Tato výhoda se ale spíše netýká tzv. modrých límečků (zaměstnanci v průmyslových odvětvích) a růžových límečků (zaměstnanci ve službách – př. číšník). Novela o dětských skupinách může ohrozit také některé rodiny kvůli vhodnému sladění rodinného a pracovního života. Tato novela¹⁷ vyžaduje zvýšení hygienických standardů, stropuje rodičovský příspěvek,¹⁸ omezuje věk dítěte a mění podmínky tak, že se lze domnívat, že některé dětské skupiny (v ČR jich je 1 150, navštěvuje je cca 15 000 dětí)¹⁹ již nebudou moci nadále fungovat ani pod změněným názvem na „jesle“.

Někteří zaměstnanci v izolaci nebyli a pracovali, a to i 12 či 14 hodin denně, např. lidé z pracovních skupin při Vládě ČR, ale i doručovatelé/doručovatelky, lékaři či

¹⁴Někteří Češi během nouzového stavu zvýšili spotřebu alkoholu. Ten však oslabuje imunitu. ZPMVČR [online]. 27. 5. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.zpmvcr.cz/o-nas/aktuality/nekteri-cesi-behem-nouzoveho-stavu-zvysili-spotrebu-alkoholu-ten-vsak-oslabuje-imunitu>.

¹⁵Objevily se obavy již v březnu. Také tato informace byla zmíněna na Fóru rodinné politiky 2020. *Zájem obětí o konzultace a odbornou pomoc roste*. Rosa centrum pro ženy [online]. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.rosacentrum.cz/zajem-obeti-o-konzultace-a-odbornou-pomoc-roste/>.

Na duševní pohodě dětí a mladistvých záleží a po pandemii koronaviru zejména. Youth, speak up! [online]. 10. 7. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://youthspeakup.cz/na-dusevni-pohode-deti-a-mladistvych-zalezia-po-pandemii-koronaviru-zejmena/>.

V době karantény roste počet případů domácího násilí. Omezení uzavírají oběti s pachateli. Česká televize [online]. 25. 4. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/specialy/koronavirus/3083714-v-dobe-karanteny-roste-pocet-pripadu-domaciho-nasili-omezeni-uzaviraji>.

¹⁶Počet škol v Česku zasažených Kvidem-19 roste. České noviny [online]. 14. 9. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/pocet-skol-v-cesku-zasazenych-covidem-19-roste/1932758?fbclid=IwAR3A58J1xQUpO2aCaxThVO40SjAdlx2zQqNibKiNSeXaWcxel1pb_b6yLAY.

¹⁷Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. VeKLEP [online]. 12. 9. 2019 [cit. 2020-09-13]. Dostupné na: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNBFWKPE94>.

¹⁸Nyní situace je taková, že: „máte-li dítě do 2 let, můžete ho umístit do jeslí/ dětské skupiny na 92 hodin měsíčně a nepřijdete o rodičovský příspěvek“. *Rodičovský příspěvek*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 17. 12. 2019 [cit. 13. 09. 2020]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek>.

¹⁹BERÁNKOVÁ, Tereza. *Jesle čeká nová éra. Novela zákona počítá s proměnou dětských skupin i novými třídami ve školkách*. iROZHLAS [online]. 20. 7. 2020 [cit. 2020-09-13]. Dostupné na: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/jesle-deti-skupiny-skolky-novela-zakon-zmeny-finance_2007200819_tzr.

prodavači/prodavačky. Práce z domova, tzv. home office, dříve představoval spíše nadstandardní výhodu pro zaměstnance. Byť se nyní ukázalo, že práce z domova nemusí být zrovna výhodou (rušivé elementy) pro skloubení rodinného a pracovního života, tato diplomová práce bude primárně zaměřena na profese, ve kterých home office není možný, a to např. proto, že se jedná o pozice, které lze vykonávat pouze v místě pracoviště. Bude se také zaměřovat na rodiče, kteří se rozhodli nevyužít pracovního volna, případně si ho ani vzít nemohli, ale také rodičů, již nepobírali ošetrovné, a to například ze strachu ze ztráty zaměstnání či kvůli charakteru zaměstnání. Ale i tyto skupiny obyvatel musely nějak zvládnout sladit práci a rodinu, jak to tedy vyřešili?

Kde najít balanc mezi rodinným a pracovním životem? Je taková možnost v České republice? Toto téma se dotýká i státu, protože problematika nízké porodnosti či ohrožení rodin chudobou s sebou nese ekonomické následky. Také nevhodné nastavení rodinného a pracovního života může lidem přinést negativní důsledky v podobě nespokojenosti se svým životem, stres, syndrom vyhoření, duševní i fyzická onemocnění či zneužívání návykových látek. Což mohlo provázet rodiče, kteří se snažili skloubit rodinný a pracovní život během pandemie COVID-19.

V této výzkumné práci nás tedy bude zajímat, jaké jsou možnosti harmonizace rodinného a pracovního života v České republice. Předpokládaným cílem práce je zmapování či analyzování možností harmonizace rodinného a pracovního života v České republice, čímž by měla práce přispět k lepšímu porozumění dané oblasti. Zkoumána budou prorodinná opatření a možnosti pracovní flexibility v České republice. Koordinace těchto oblastí je problém všech společenských tříd a každého povolání, ale pouze některým pomáhají opatření, která usnadňují řešení harmonizace práce a rodiny. Diplomová práce se nebude primárně dotýkat vyšší a střední třídy pracující na kancelářských pozicích (tzv. bílé límečky), ale bude zaměřena na segmenty, kde se předpokládá, že sladění práce a rodiny během pandemie COVID-19, případ. nouzového stavu či karantény, bylo obtížné a mohlo způsobit problémy různého charakteru.

Minimální rozsah: 800 slov pro diplomovou práci.

Předpokládané metody zpracování

Vysvětlíte, na jakých datech bude analýza založena (druh, vzorek, terén) a jaké postupy a techniky k jejich analýze použijete. U teoretické práce popište analytický popř. syntetický postup.

Předpokládanými metodami zpracování budou analýza sekundárních dat (primárně odborná literatura, výzkumná šetření, legislativa a veřejně politické dokumenty) a rozhovory s dotčenou populací. Dle potřeby doplněny o další vědecký postup, pravděpodobně se bude jednat o expertní rozhovory.

Etické souvislosti zvažovaného projektu

Je realizace projektu spojena s etickými riziky? Pokud ano, jak na ně budete v projektu reagovat. Jak bude zajištěna ochrana osobních údajů účastníků výzkumu?

Vzhledem k tomu, že bude využito výzkumných metod spolupracujících s respondenty, bude zajištěna jejich anonymita a podepsaný informovaný souhlas s bádáním. Další etická rizika nám momentálně nejsou známá.

Orientační seznam literatury

Alespoň 10 textů u projektů bakalářských prací, alespoň 15 textů u projektů diplomových prací.

1. Anýžová P. a Večerník J. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha, 2019. ISBN: 978-80-246-4294-9.
2. Clark, S. (2000) *Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance*. *Human Relations*, 53, 747-770. Dostupné z: https://www.academia.edu/3259995/Work_Family_Border_Theory_A_New_Theory_of_Work_Family_Balance?auto=download.
3. Ettlerová S. a kol. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha, 2006. ISBN 80-87007-38-7.
4. Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143–162). American Psychological Association. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance.
5. Hendl, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha, 2008. ISBN: 978-80-7367-485-4.
6. Jones, F., Burke R. J. a Westman M. *Work-life balance: a psychological perspective*. Hove, New York, 2006. ISBN: 1-84169-529-7.
7. *Koncepce rodinné politiky 2017*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 04. 09. 2017. [cit. 2020-09-21]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1ef d93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253.
8. Krebs V. *Sociální politika*. Praha, 2015. ISBN: 978-80-7478-921-2.
9. Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha, 2009. ISBN: 978-80-7367-615-5.
10. Mesmer-Magnus, J.R., a Viswesvaran, C. (2005). *Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination*. *Journal of Vocational Behavior*, 67, (p. 215–232). Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/223502476_Convergence_Between_Measures_of_Work-to-Family_and_Family-to-Work_Conflict_A_Meta-Analytic_Examination.
11. Mitchell E. a kol. *Kdo se (po)stará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha, 2012. ISBN: 978-80-7330-216-0.
12. Sirovátka T. a Hora O. *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. Brno, 2008. ISBN: 978-80-7326-140-5.
13. Syed, J. (2015). *Work-life balance*. In Syed, J., & Ozbilgin, M. (Eds.) *Managing Diversity and Inclusion: An International Perspective*, (p. 291–314). London: Sage. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/295869314_Work-life_balance.
14. Tomešová Bartáková, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno, 2009. ISBN: 978-80-210-5012-9.
15. Zákon č. 133/2020 Sb., zákon o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.
16. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.