


Harmonizace osobního a pracovního života

 31.10.2021

HARMONISATION OF PERSONAL AND WORKING LIFE

Naděžda Čadová¹, Martin Štěpánek²

¹*Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., nadezda.cadova@soc.cas.cz*

²*Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Praha, Česká republika a Institut ekonomických studií, Univerzita Karlova, Praha, Česká republika; stepanek@vubp-praha.cz*

rodina

zaměstnání

trh práce

sladění pracovního a osobního života

Abstrakt

Článek přináší informace o tom, jak je pro české pracující důležitá harmonizace osobního a pracovního života v porovnání s jinými aspekty práce a současně, jak jsou s ní momentálně spokojeni. Podrobněji se věnuje i tomu, zda se v těchto otázkách liší muži a ženy, lidé různého vzdělání, věku a pracující v různých osobních situacích. Další část článku se pak zabývá tím, kolik hodin ekonomicky aktivní skutečně odpracují a jaké je rozložení jejich pracovní doby.

Klíčová slova: gender, rodina, zaměstnání, trh práce, work-life balance

Abstract

The article informs about how the Czech workers perceive the importance of work-life harmonisation in comparison to other aspects of their work and, at the same time, how successful they are in this work-life harmonisation. Moreover, the paper discusses in more detail the differences between men and women, people of varying education and age, and those working under different personal circumstances. The following part of the paper focuses on the actual number of hours worked by the economically active and the distribution of their working hours.

Keywords: gender, family, employment, labour market, work-life balance

Přijat k publikování / Received for publication 16. 9. 2021

Úvod

Rodinný život a vztahy s blízkými na straně jedné, a pracovní aktivita na straně druhé, patří shodně mezi oblasti, kterým ve svém životě většina z nás přikládá rozhodující význam [Rabušic, Chromková Manea 2018] už jen proto, že trávíme na pracovišti nebo v kruhu své rodiny podstatnou část svého času. Výzvou pak často zůstává, jak spolu sladit tyto klíčové sféry a zároveň si ponechat dostatek času a energie i na další oblasti, které jsou pro nás v životě důležité a

kteře nás tnmi, jako jsou vztahy s přteli nebo koncky a záliby, ale třeba i odponek. Volbu, jak se svým časem naložit, musí nakonec, ať uř vdom nebo nevdom, provést kařd, přčemř často toto rozhodnutí nabývá na důležitosti a složitosti, kdyř člověk řije v partnerskm vztahu a dále pak v okamřiku, kdy se stane rodičem [Hhne et al. 2010]. Obecn přítom platí, ře lidé spokojen v jedné oblasti, jsou zpravidla spokojenř i v těch dalřch, a ře tedy lidé více spokojen se svým rodinnm řivodem jsou spokojenř i se svou prací a obrcen [Hamplov 2004]. Sladit různé oblasti řivota jistě není vřdy snadn, vznamn to vřak míře usnadnit vstřcn přístup zaměstnavatele. V eskm prostředí ale ve vtřin podnik ndle platí, ře vstřícnost k zaměstnancům s rodinnými povinnostmi přlř nepřesahuje prvn vymezen povinnosti zamstnavatel [Kuchařov 2012].

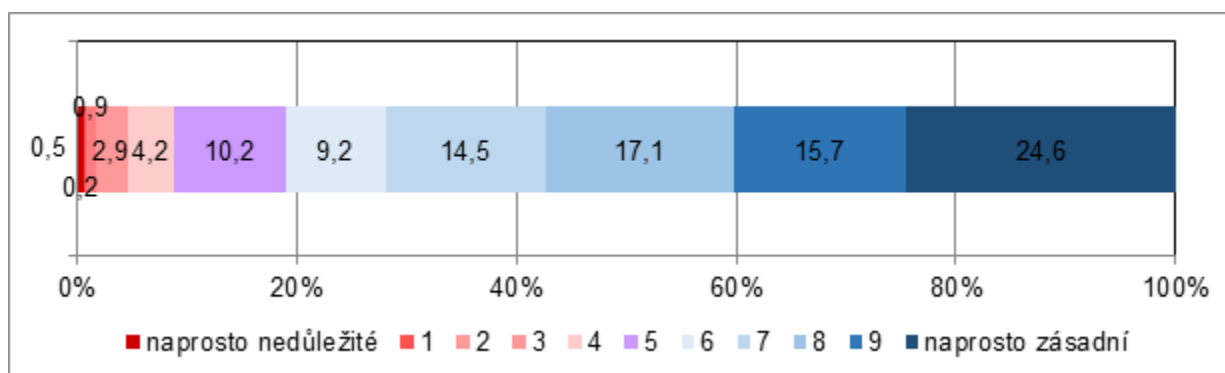
Tento text odpovd na otázky, jak se sladn rodinného a osobního řivota eskm pracujícím daří, jakou důležitost harmonizaci rodiny, volného času a přce přkldj, zda se v tomto ohledu nějak liř muři a řeny, jak jsou v tomto směru uspřn zaměstnanci a podnikatel a zda se přpadn obtřize se sladnm osobního, rodinného a pracovního řivota tkj specificky urtch věkových skupin.

Použit data

daje prezentovan v tomto textu jsou vsledem výzkumu Kvalita pracovního řivota 2020, kter realizoval Vzkumn stav bezpečnosti přce, v. v. i., ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mnn Sociologického stavu AV R (CVVM). Tento výzkum je pokračováním dlouholet spolupráce mezi oběma pracoviřti, kter se spolen dlouhodob věnují otázkám kvality pracovního řivota, jejímu vývoji v čase a v neposlední řadě také metodologickm aspektům mřen kvality pracovního řivota. Sběr dat realizovala společnost Median v termínu od 27. listopadu do 9. prosince 2020 a dotázáno bylo 2026 ekonomicky aktivních obyvatel esk republiky ve věku od 18 let. Použitými květními znaky bylo pohlaví, věk, vzdělání, kraj, velikost msta bydlřt a dlen ekonomicky aktivní na zaměstnance a podnikatele/OSVČ.

Subjektivn důležitost harmonizace přce a volného času

Výzkum Kvalita pracovního řivota 2020 mimo jiné zjiřřoval, jak velkou důležitost lidé harmonizaci pracovní a soukrom sféry přkldj, a to prostřednictvím otázky, ve které respondenti hodnotili důležitost jednotlivých aspektů přce. V jedné z polořek se vyjadřovali k tomu, nakolik je pro n dležit, aby jim přce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odponek. Na jedentibodov škal, kde bod nula představoval odpovř „naprosto nedležit“ a bod 10 naopak „naprosto zsadn“ dosáhla polořka přmru 7,59 s mediánem v bodě 8. Odpovř blíže ke konci škal znamenající důležitost (body 6 ař 10) přítom vybralo 81 % dotázaných, v tom 25 % zvolilo přímo krajn bod (10) a dalřch 16 % pak devtku. Desetina dotázaných (10 %) se pak zařadila do středu škal a necel desetina (9 %) na stranu škal znamenající malou důležitost (body 0 ař 4).



Graf 1: Důležitost toho, aby práce nezasahovala do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek - odpovědi respondentů v % (zdroj: Kvalita pracovního života 2020)

I když je pro drtivou většinu pracujících sladění volného a pracovního času důležité, v porovnání s jinými aspekty práce je jeho důležitost přece jen o něco nižší, respektive se na jejím významu neshodují všichni pracující bez výjimek, neboť mezi 18 posuzovanými položkami skončila na pomyslném 13. místě. Vyšší důležitost tak ekonomicky aktivní v roce 2020 přisoudili aspektům souvisejícím se mzdou (stabilita a výše výdělku a spravedlnost odměňování), vztahy na pracovišti (chování nadřízený i podřízených, vztahy s kolegy), jistotou práce, charakterem pracovního poměru, pracovními podmínkami (úroveň bezpečnosti práce, čistota, pořádek a hygiena na pracovišti, technické vybavení) a zajímavostí práce. Naopak mezi ty aspekty pracovního života, které jsou považovány za méně důležité, patří samostatnost, časové charakteristiky (časová náročnost, rozložení pracovní doby) a vlastní rozvoj a vyhlídky do budoucna (další vzdělávání a osobní rozvoj, možnost dalšího uplatnění na trhu práce).

Z uvedených výsledků je patrné, že práce je minimálně v českém prostředí vnímána především jako zdroj obživy a za nejdůležitější jsou proto označovány charakteristiky práce související se mzdou. Na druhou stranu s nevelkým odstupem za nimi se objevují aspekty práce související se vztahy a atmosférou na pracovišti a také jistota, že člověk o svou práci nepřijde. Další aspekty práce (úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce, zajímavost práce, čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce a technické vybavení při výkonu práce) jsou rovněž široce akcentovány, i když v porovnání s výše uvedenými je jejich důležitost přece jen o něco nižší a při hledání nového zaměstnání by pracující pravděpodobně v těchto oblastech byli ochotni ze svých představ a požadavků slevit, pokud by byly naplněny požadavky důležitější. Podle celkového průměru se pak to, nakolik práce člověku zasahuje do jeho osobního času, objevuje za všemi výše uvedenými charakteristikami práce a je tak pravděpodobné, že by minimálně část pracujících byla ochotna obětovat svůj osobní čas za uspokojení v těchto oblastech, tj. vyšší výdělek, lepší vztahy na pracovišti apod.

Jak již bylo řečeno, důležitost toho, aby práce nezasahovala do jejich osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy a odpočinek, není zdaleka pro všechny ekonomicky aktivní občany stejná. Výraznější rozdíl panuje především mezi muži (průměr 7,38) a ženami (7,86), pro které je podstatně důležitější, stejně jako pro lidi do 40 let (průměr v kategorii 18 až 29 let 7,76, v kategorii 30 až 39 let 7,79) a naopak nižší důležitost jí přikládají pracovníci starší 50 let (7,28). Výraznější rozdíly panují také mezi lidmi různého vzdělání, přičemž s rostoucí výší dosaženého vzdělání klesá důležitost osobního času (průměr u pracovníků se základním vzděláním, vyučených či se středním vzděláním bez maturity 7,83, střední s maturitou 7,51 a vyšší odborné a vysokoškolské 7,34).

Oproti tomu očekávaný rozdíl mezi ekonomicky aktivními podle rodinného stavu nebo toho, zda žijí v domácnosti s partnerem/partnerkou nebo manželem/manželkou, či žijí sami, není nijak velký. Překvapivě velmi malý a statisticky nevýznamný je i rozdíl mezi těmi, kteří mají nezaopatřené děti, a těmi, kteří takové děti nemají (má nezaopatřené děti 7,67, nemá nezaopatřené děti 7,53).

Zajímavá zjištění pak nabízí analýza kombinace výše zmíněných charakteristik. Ta ukazuje, že i ženy, které nemají nezaopatřené děti, přisuzují svému osobnímu času větší důležitost než muži, kteří nezaopatřené děti mají (průměr 7,77 ku 7,46). Pokud srovnáme muže a ženy různého vzdělání (viz tabulku 1), pak v obou případech platí již uvedené, tedy že s rostoucím vzděláním klesá důležitost osobního času a že ženy obecně označují osobní čas za důležitější než muži, ale pro ženy s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním je osobní čas o něco méně důležitý, než pro muže se vzděláním základním nebo vyučené (průměr 7,55 ku 7,66).

	MUŽI	ŽENY	VŠICHNI EKONOMICKY AKTIVNÍ
všichni ekonomicky aktivní	7,38	7,86	7,59
ZŠ a SŠ bez maturity	7,66	8,01	7,83
SŠ s maturitou	7,27	7,89	7,51
Vyšší odborné a VŠ	7,15	7,55	7,34

Tabulka 1: Důležitost osobního času dle pohlaví a vzdělání, průměr na škále 0 = naprosto nedůležité až 10 = naprosto zásadní (zdroj: Kvalita pracovního života 2020)

Důležitým dělicím znakem se pak ukazuje i to, zda člověk pracuje v zaměstnaneckém poměru, nebo je osobou samostatně výdělečně činnou a podniká, přičemž platí, že zaměstnanci považují dostatek prostoru pro své mimopracovní aktivity za důležitější (průměr u zaměstnanců 7,73 a u samostatně činných 6,91).

Skutečně odpracované hodiny a subjektivní hodnocení časové náročnosti práce

Vzhledem k tomu, že plný pracovní úvazek je v českém prostředí stále dominantním modelem a Česká republika patří mezi země, kde je podíl částečných úvazků jeden z nejnižších v celé Evropské unii, není překvapivé, že počet skutečně odpracovaných hodin ekonomicky aktivních se pohybuje mírně pod hodnotou 40 hodin týdně, konkrétně je to 38,6 hodin týdně a medián (tedy nejčastěji udávaná hodnota) byla právě oněch 40 hodin týdně. Rozdíl mezi zaměstnanci (průměr 38,9) a samostatně činnými (průměr 37,3) přitom nebyl příliš velký. Naopak výraznější rozdíl byl zjištěn mezi muži (průměr 40,3) a ženami (průměr 36,6). Co se týče dosaženého vzdělání, tak poněkud nižší průměrný týdenní počet skutečně odpracovaných hodin vykazovali pracující se základním vzděláním (průměr 32,6), mezi dalšími vzdělanostními skupinami výraznější rozdíly nejsou. O něco více času v průměru v hlavním zaměstnání tráví řídicí pracovníci, obsluha strojů a zařízení nebo montéři, lidé pracující v oblasti zemědělství, myslivosti a lesního hospodářství, stavebnictví, dopravy, skladování, pošty a telekomunikací a veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení. Naopak relativně kratší pracovní dobu ve svém hlavním zaměstnání mají v průměru specialisté, úředníci, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, lidé pracující v odvětví vzdělávání a školství a ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb. Délka pracovní doby rovněž mírně narůstá s velikostí organizace.

Pokud se zaměříme na to, jak svou situaci vnímají sami pracující, můžeme konstatovat, že s celkovou časovou náročností práce převažuje spokojenost. Na škále od +5 do -5, kde bod +5 znamenal hodnocení „velmi dobré“ a bod -5 „velmi špatné“, se k dobrému hodnocení přiklonilo 72 % dotázaných, když 37 % zvolilo některý ze dvou krajních bodů (+5 nebo +4) a dalších 35 % body +3, +2 nebo +1. Bod nula ležící přesně uprostřed nabízené škály odpovědi vybralo 11 % oslovených a negativně se v tomto ohledu o svém zaměstnání vyjádřilo 17 % ekonomicky aktivních, z nichž 12 % zvolilo body -1, -2 nebo -3 a ke dvěma krajním bodům (-4 nebo -5) se zařadilo 5 % dotázaných. Průměr na uvedené škále pak činil 2,0.

Nijak nepřekvapí, že počet skutečně odpracovaných hodin a hodnocení časové náročnosti práce spolu souvisí, když mezi těmi, kteří jsou s časovou náročností velmi spokojeni (body +4 a +5 na škále) je průměrná odpracovaná týdenní doba 36,7 hodin, mezi velmi nespokojenými (body -4 nebo -5 na škále) je to 51 hodin.

Existuje přitom velmi silné propojení mezi spokojeností s celkovou časovou náročností práce a s tím, nakolik práce

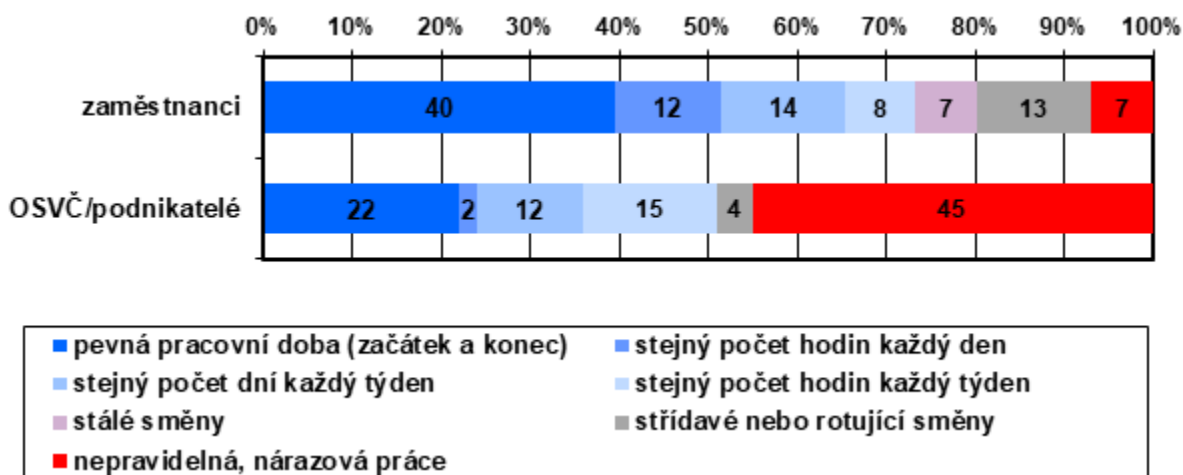
zasahuje člověku do jeho osobního času^[1].

Rozložení pracovní doby

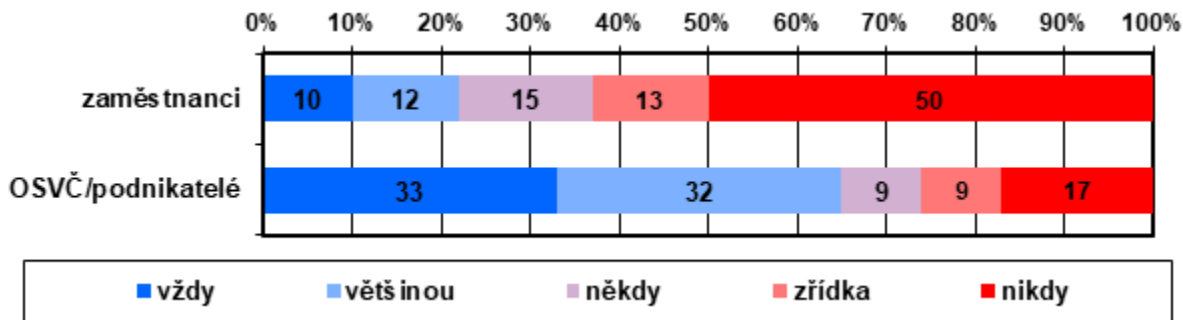
Když uvažujeme, jak co nejlépe skloubit svoji pracovní dobu se všemi dalšími aktivitami, kterým bychom se rádi v životě věnovali, je důležité brát v úvahu nejen celkový počet odpracovaných hodin, ale také to, jak je naše pracovní doba rozložená a nakolik je pevně daná či naopak flexibilní. Pro české prostředí je přitom nejtypičtější pevně stanovená pracovní doba a čeští zaměstnanci nejsou příliš zvyklí si v zájmu lepšího sladění pracovního a osobního života vyjednávat specifickou individuální pracovní dobu [Hašková, Kyzlinková 2016]. Zde je potřeba připomenout, že nízká flexibilita v rozložení pracovní doby má své zdroje a příčiny jak na straně zaměstnavatelů, tak samotných zaměstnanců. V některých profesích je nepravidelné rozložení pracovní doby jen obtížně představitelné nebo zcela nemožné, jinde jde o neochotu ze strany managementu. Naopak u zaměstnanců je pevně stanovená pracovní doba mnohdy vnímána jako výhoda, nebo přinejmenším není považována za problém, její rozvolnění by tak přivítala jen část z nich.

Nízkou flexibilitu v rozložení pracovní doby potvrdil i výzkum Kvalita pracovního života 2020. Rozložení pracovní doby mezi zaměstnanci zachycuje graf 1. Z něj je patrné, že asi tři pětiny zaměstnanců nemohou rozložení své pracovní doby nijak ovlivnit, když 40 % pracuje pevně danou pracovní dobou s jasně stanoveným začátkem a koncem, 13 % pracuje na střídavé nebo rotující směny a 7 % na stálé směny. U další přibližně třetiny zaměstnanců lze předpokládat určitou flexibilitu v rozložení pracovní doby, neboť pracují stejný počet hodin každý den, stejný počet dní každý týden nebo stejný počet hodin každý týden. Zcela nárazovou a nepravidelnou práci má pak necelá desetina pracujících, kteří se pravděpodobně musí přizpůsobit vnějším požadavkům, a v některých profesích tak může být velmi flexibilní, jinde naopak zcela závislá na požadavcích a časových možnostech například klientů.

Poněkud odlišná je samozřejmě situace podnikatelů a OSVČ, mezi kterými téměř polovina pracuje zcela nepravidelně či nárazově a naopak jen o málo více než čtvrtina s pevně stanovenou pracovní dobou (začátek i konec) nebo na směny. Další asi čtvrtina pak pravděpodobně bude ve svém pracovním režimu alespoň částečně flexibilní, neboť pracuje stejný počet hodin každý den, stejný počet dní každý týden nebo stejný počet hodin každý týden.



Graf 2: Rozložení pracovní doby - odpovědi respondentů v % (zdroj: Kvalita pracovního života 2020)



Graf 3: Volná pracovní doba - odpovědi respondentů v % (zdroj: Kvalita pracovního života 2020)

Nijak pak nepřekvapivý zjištění, že volná pracovní doba je výrazně častější mezi podnikateli (viz graf 2), kde ji téměř dvě třetiny mají vždy či většinou a naopak jen necelá pětina nikdy. Naopak polovina zaměstnanců nemá volnou pracovní dobu nikdy a jen necelá čtvrtina vždy nebo většinou.

Spokojenost se sladováním osobního a pracovního času

Podívejme se nyní na to, jak se podle jejich subjektivních vyjádření českým pracujícím sladování pracovního a mimopracovního času vlastně daří. Jak již bylo uvedeno, s celkovou náročností práce převažuje spokojenost (průměr 2,0 na škále od -5 do +5). Dostatek osobního času, tedy to, nakolik práce zasahuje do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek hodnotí ekonomicky aktivní o něco hůře, i když i zde převažuje kladné hodnocení (průměr 1,6). Konkrétně se k dobrému hodnocení přiklonilo 65 % dotázaných, když 32 % zvolilo některý ze dvou krajních bodů (+5 nebo +4) a dalších 33 % body +3, +2 nebo +1. Bod nula ležící přesně uprostřed nabízené škály odpovědí vybralo 13 % oslovených a negativně se v tomto ohledu o svém zaměstnání vyjádřilo 22 % ekonomicky aktivních, z nichž 17 % zvolilo body -1, -2 nebo -3 a ke dvěma krajním bodům (-4 nebo -5) se zařadilo 5 % dotázaných.

Spokojenost s tím, nakolik jim práce zasahuje do jejich osobního času, je možná poněkud překvapivě o něco vyšší u žen (průměr u žen na škále -5 až +5 je 1,82, u mužů 1,43), i když rozdíl je poměrně malý. S přibývajícím věkem spokojenost s tímto aspektem práce postupně mírně roste (od průměru 1,41 v kategorii 17 až 29 let až po 1,72 mezi lidmi staršími 50 let), i když ani zde nejsou rozdíly nijak dramatické. Výrazné rozdíly nenajdeme ani mezi pracujícími s různým stupněm dosaženého vzdělání s výjimkou osob se vzděláním základním, které jsou v tomto ohledu o něco spokojenější. Mezi pracujícími, kteří mají a nemají nezaopatřené děti, pak žádný významný rozdíl není, a roli nehraje ani to, zda člověk žije v domácnosti s partnerem/partnerkou či manželem/manželkou, nebo žije sám. Naopak největší rozdíl byl v tomto ohledu zjištěn mezi zaměstnanci a samostatně činnými nebo podnikateli, když zaměstnanci jsou s tím, jak jim práce zasahuje do jejich osobního času spokojenější (průměr 1,70 u zaměstnanců a 1,11 u OSVČ a podnikatelů).

Závěr

Harmonizace pracovního a osobního života je v českém prostředí vnímána jako důležitá, i když se na jejím významu neshodují všichni pracující a ve své práci lidé častěji upřednostňují jiné aspekty, zejména týkající se finančního ohodnocení a vztahů a atmosféry na pracovišti. Zatímco výraznější rozdíly v hodnocení důležitosti najdeme mezi muži a ženami, lidmi různého věku a vzdělání a zaměstnanci a podnikateli, to, kde člověk žije v partnerském vztahu a zda má děti, zde naopak zásadní roli nehraje.

V českém prostředí zůstává i nadále výrazně dominantní práce na plný pracovní úvazek, a i rozložení pracovní doby zůstává poměrně rigidní. Zejména lidé pracující v zaměstnaneckém poměru mají velmi často pevně stanovenou

pracovní dobu a mohou si ji přizpůsobovat jen málo nebo vůbec. Ani podnikání však automaticky neznamená volnou pracovní dobu, i když je zde výrazně častější.

I přes uvedenou poměrně malou flexibilitu v pracovních úvazcích a v rozložení pracovní doby, převládá mezi ekonomicky aktivními spokojenost s tím, nakolik jim jejich práce zasahuje do jejich času pro sebe, na rodinu, zájmy a odpočinek. Nespokojenost však v tomto ohledu pociťuje více než pětina pracujících, častěji muži, lidé pracující v zaměstnaneckém poměru, mladí do 29 let a podnikatelé. Na závěr tak můžeme konstatovat, že i když většině českých pracujících se sladění pracovního a osobního života poměrně úspěšně daří, zůstává zde nezanedbatelná (asi pětinová) část těch, kteří v tomto ohledu nejsou spokojeni, a kterým by jistě pomohla větší flexibilita a vstřícnost ze strany zaměstnavatelů směrem ke zkráceným úvazkům a pružnému rozložení pracovní doby.

Dedikace

©2021

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **02-2020-VÚBP Kvalita pracovního života 2020**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci se Sociologickým ústavem Akademie věd České republiky, v. v. i., v letech 2020–2021.

Použitá literatura a zdroje

HAMPLOVÁ, D. 2004. *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

HAŠKOVÁ, H., R. KYZLINKOVÁ. 2016. „Life-course oriented working time options in the Czech Republic: what workplace conditions influence their use?“ Pp. 100-136 in: CH. KLENNER, Y. LOTT (eds.). *Working time options over the life course: new regulations and empirical findings in five European countries*. Düsseldorf: WSI, Hans-Böckler-Stiftung.

HÖHNE, S. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV.

KUCHAŘOVÁ, V. 2012. „Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR: možnosti z pohledu rodičů malých dětí.“ *Fórum sociální politiky* 2012 (1): 2-7.

RABUŠIČ, L., B. CHROMKOVÁ MANEA. 2018. *Hodnoty a postoje v České republice 1991-2017 (pramenná publikace European Values Study)*. Brno: Masarykova univerzita.

Vzorová citace

ČADOVÁ, Naděžda. Harmonizace osobního a pracovního života. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 3. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/harmonizace-osobniho-pracovniho-zivota>. ISSN 1803-3687.

[1] Hodnota Spearmanova ρ = 0,732

Autor článku:

[Mgr. Naděžda Čadová](#)

[Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A., Ph.D.](#)