

# Konfrontace názorů a preferencí s dnešním chováním na pozadí etap rodinného cyklu

Věra Kuchařová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

# Obsah příspěvku

- Životní dráha - horizontální a vertikální perspektiva
- Představy o životním cyklu – strategie skloubení profesních a rodinných plánů (aspirací)
- Čas pro rodinu a čas pro práci (čas „pro život“) – představy a skutečnost

# Vertikální a horizontální pohled na životní dráhy

Vertikální perspektiva - následnost a dynamika životních fází, životní cykly

Horizontální perspektiva - vztahy a kombinace různých oblastí života ve stejné době, tedy v určité životní či rodinné fázi (zejm. vztah soukromé a veřejné sféry), časové režimy

Propojení vertikální a horizontální perspektivy, tj. životního cyklu a denního (týdenního, měsíčního) časového režimu – problémy „návratu“ (např. vstup do vzdělávání nebo rodičovství ve vyšším věku)

Každá etapa životní dráhy je specifická proporcí rozvržením času věnovaného hlavním aktivitám, tj. zaměstnání, péči o děti a o domácnost, vzdělávání a seberealizačním (mimopracovním) aktivitám – „dané“ podmínky + osobní volby

Ot.: Jak se mění časové dispozice v souvislosti s proměnou rodinného statusu a podmínek (okolností), tj. po „přechodu“ z jednoho postavení do následujícího v průběhu života (např. uzavření sňatku, narození dítěte, rozvodu, ovdovění)?

# Životní dráhy – horizontální perspektiva

2 základní oblasti perspektiv a aspirací –  
etapizované formy uspokojování, sekvenčnost:

pracovní kariéra

rodinný život + „osobní“ život

Jsou komplementární, ale současně jsou zdrojem rozporů, konfliktů (pozice, role) →

Prohlubování rozporu mezi veřejnou a soukromou sférou v životě jedince – tlak na vyšší participaci vs. individualizace

- › Propojenost individualizace s vlivem institucí na život jednotlivce
- › Rozpornost požadavků na autonomii rodiny a její společenskou podporu

# Životní dráhy – vertikální perspektiva

## Proměny kombinace sfér života podle životních

**etap** – sladování demografických událostí + vzdělanostní a profesní dráhy

- Přechody, uzlové body:
  - › rodina – osamostatňování jedince od orientační rodiny, založení partner. vztahu, rodičovství, seniorita
  - › zaměstnání – etapy vzdělanostní dráhy, profesní start, etapy pracovní kariéry, odchod do důchodu
- Každá etapa má své **preference** (míru jejich konfliktu) → specifické proporční rozvržení **časových** „dispozic“ mezi základní aktivity

# Vztah subjektivních a externích podmínek

- Předznamenání životního cyklu ekonomickými podmínkami: oproti minulosti více předznamenán ekonomickými podmínkami (trhem práce + spotřeba a životní úroveň), zatímco demografické události se jeví jakoby „odvozené“, závislé na vzdělanostně profesní dráze.  
Individuální odlišnosti - jedinci i skupiny, praktikující „tradiční“ životní styl a rodičovským aspiracím podřizující ostatní sféry svého života.
- Individuální autonomie – důsledkem jsou i nové nejistoty a rizika

# Citáty

- V.W.Marshall a M.M.Mueller: životní dráha jednotlivce je strukturována podle sociálních vlivů a podle životních rozhodnutí, která jedinec činí ve vnucených (daných) situacích („constrained situations“)
- G.Naegele: moderní uspořádání životního cyklu (life-course regimes) se mění z doposud převážně kontinuálního a „jistého“ (secure) na flexibilnější a nejisté (insecure)

*A new organisation of time over working life.* Dublin.  
European Foundation for the Improvement of Living and  
Working Conditions, 2003

# Životní cyklus jako sled rozhodovacích momentů – přechodových období

- Sekvenčnost etap životního cyklu – rozhodování závisí na předchozí životní dráze
- Zvyšující se diferenciací průběhu životního cyklu – heterogenita následnosti etap
- Obtížnější rozhodování v přechodových momentech - rizika na TP i v rodinném životě + vyšší požadavky na jedince (v obou sférách)



# Schéma profesní dráhy - proměny

Tradiční koncept (muži, bezdětné ženy)	Ženská dráha	Současný trend
Vzdělávání (odborná příprava)	Vzdělávání (odborná příprava)	Vzdělávání (odborná příprava)
Kontinuální zaměstnání na plný úvazek	První fáze placeného zaměstnání	„Před-kariéerní“ zaměstnání
Důchod	Fáze věnovaná rodině (příp. se zaměstnáním na zkrácený pracovní úvazek)	Placené zaměstnání (příp. kombinované s celoživotním vzděláváním)
	(Možná) druhá fáze placeného zaměstnání (příp. obnovování kvalifikace, práce na zkrácený pracovní úvazek, dočasné práce)	Přechod (kombinující zaměstnání, vzdělávání, práci na zkrácený pracovní úvazek)
	(Možná) fáze pečovatelská (příp. paralelně s prací na zkrácený pracovní úvazek)	Důchod (příp. s placeným zaměstnáním na zkrácený pracovní úvazek)
	Důchod	

# Zdroje dat

- *GGS: Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy (GGS: Generations and Gender Survey)*. Mezinárodní longituninální výzkum v rámci programu PAU-UNECE. Sběr dat proběhl v roce 2005 na souboru 10006 osob ve věku 18-79 let.
- *RZV: „Rodina, zaměstnání a vzdělání“*. Empirické sondy (5+1) vybraných typů rodin v různých fázích rodinného cyklu byly realizovány v únoru až dubnu 2006 na souborech po 500 respondentech, jeden na souboru 400 partnerských dvojic.

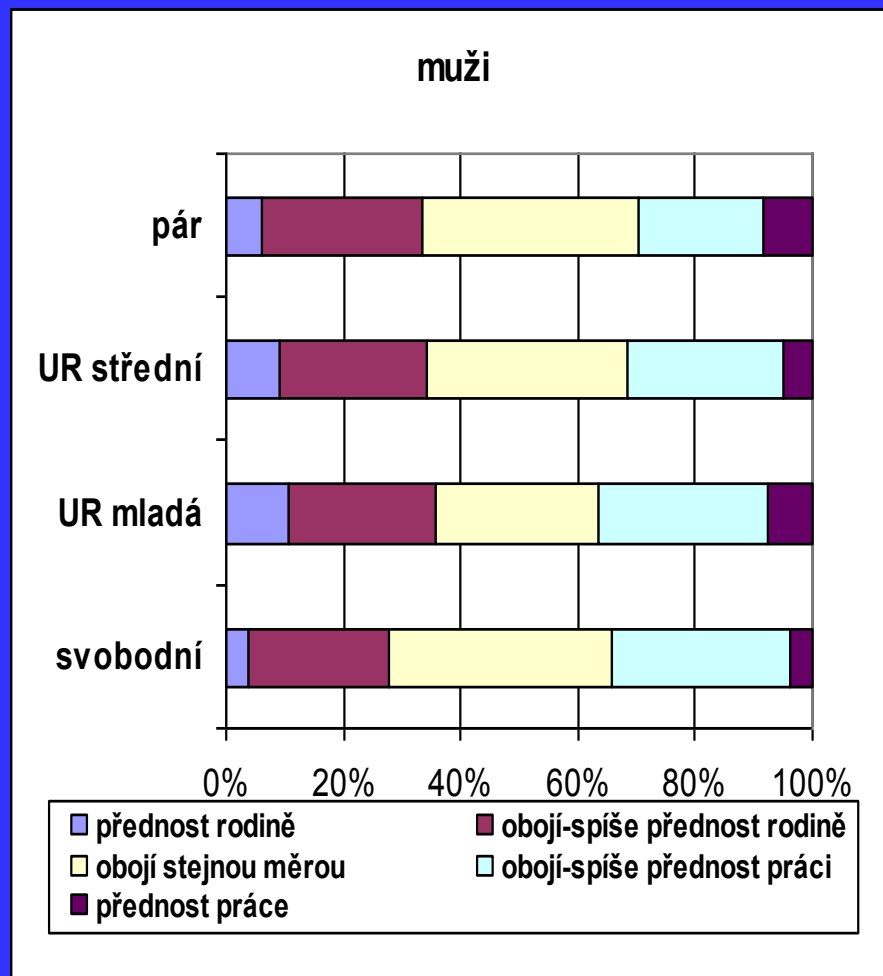
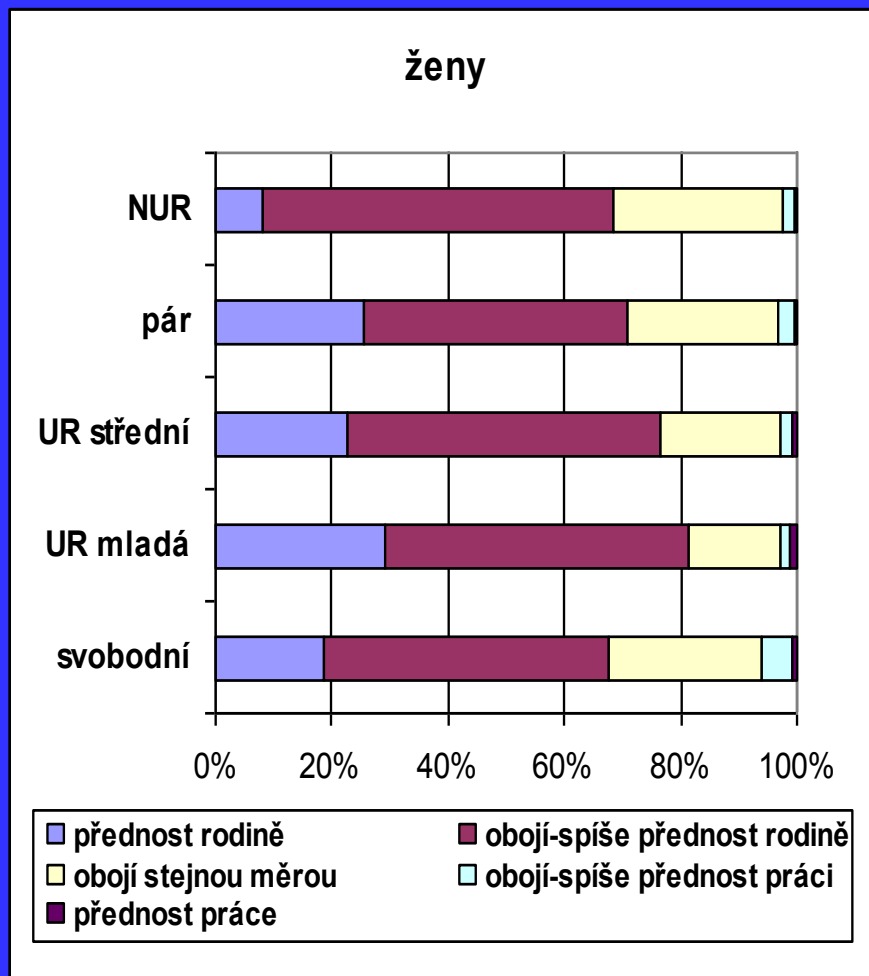
# Představy o životní dráze

- Preference / kombinování: rodina vs. zaměstnání
- Preference: manželství vs. partnerství
- Ideální a skutečný věk uzavření manželství
- Ideální a skutečný věk rodičovského startu
- Věk ukončení ekonomické aktivity (žádoucí, zákonný, skutečný)

# Preference: rodina x zaměstnání

- „Tradiční“ dotaz na přednost jedné ze sfér:
  - › Preference jsou genderově diferencovány
  - › Vyvíjejí se během rodinného cyklu
  - › Utvářejí se pod vlivem hodnot i aktuálních životní situace
  - › Přítomný i vliv institucionálních a strukturálních podmínek
- RZV doplňuje představami o základních preferencích v celkovém uspořádání životního cyklu

# Přednost rodině nebo práci – podle typu rodiny a pohlaví (RZV)



# Preference v celkovém uspořádání životního cyklu

- **Generační rozdíly - společensky podmíněné** (obvyklé metody umožňují sledovat podmíněné rodinným cyklem)
- **Genderové rozdíly:** v určitých fázích různě silné, silnější u proporcí času na rodinu a zaměstnání (v realitě), než v pojetí vztahu rodinné a profesní dráhy (v postojích)
- **Vzdělanostní rozdíly nevýrazné**

# Volba ze dvou obecných strategií plánování rodiny a zaměstnání : % osob preferujících první možnost (RZV)

	svobodní	UR mladá	UR střední věk	pár	NUR
muži	9,9	44,6	44,4	49,0	--
ženy	22,2	50,2	49,6	58,4	46,0
celkem	16,0	47,5	47,1	53,8	--

**1. Mít děti brzy a zaměstnání se věnovat naplno teprve tehdy, když jsou děti větší a péče o ně není už tak časově náročná**

**2. Narození dětí posunout na pozdější dobu a nejprve si vybudovat určité postavení v zaměstnání**

**Volba ze dvou obecných strategií hledání vyváženosti příjmu a času pro rodinu: % osob preferujících první možnost (RZV)**

	<b>svobodní</b>	<b>UR mladá</b>	<b>UR střední věk</b>	<b>pár</b>	<b>NUR</b>
<b>muži</b>	<b>45,1</b>	<b>39,1</b>	<b>32,0</b>	<b>71,2</b>	<b>--</b>
<b>ženy</b>	<b>27,5</b>	<b>20,1</b>	<b>15,1</b>	<b>59,8</b>	<b>22,8</b>
<b>celkem</b>	<b>36,3</b>	<b>29,4</b>	<b>23,2</b>	<b>65,3</b>	<b>--</b>
<b>1. Hodně pracovat a zajistit si tak dostatek peněz na pohodlný život rodiny a dětí.</b>			<b>2. Pracovat uváženě a mít dostatek času věnovat se rodině a dětem (svým zálibám).</b>		



## Volba ze dvou obecných strategií ukončení pracovní aktivity : % osob preferujících první možnost (RZV)

	svobodní	UR mladá	UR střední věk	pár	NUR
muži	36,6	34,6	38,4	48,3	--
ženy	32,7	33,1	24,7	40,3	38,6
celkem	34,8	33,8	31,2	44,2	--
1. Pokračovat v zaměstnání co nejdéle			2. Opustit zaměstnání a užívat si rodinu a volný čas		

# Ideální a skutečný věk uzavření manželství

- 48 % lidí uzavírá sňatek v mladším věku, než plánují (RZV !!!)

- Skutečný sňatkový věk vztažen k aktuálnímu věku:

Determinanty:

- » Věk: u mužů se v dlouhodobé retrospektivě snižuje, věk žen se moc nemění (celkově se sňatkový věk zvyšuje) ← v nejmladších generacích se vdávají/ženy nositelé tradičního rodinného chování + ti, kdo uzavírají sňatek (výrazně) dříve oproti plánům
- » Vzdělání: pouze vyšší sňatkový věk u VŠ-vzdělaných
- » Místo bydliště: pouze vyšší věk v největších městech
- Ideální sňatkový věk
  - » Věk: ideální věk se s věkem zvyšuje
  - » Ostatní determinanty působí jako u skutečného věku

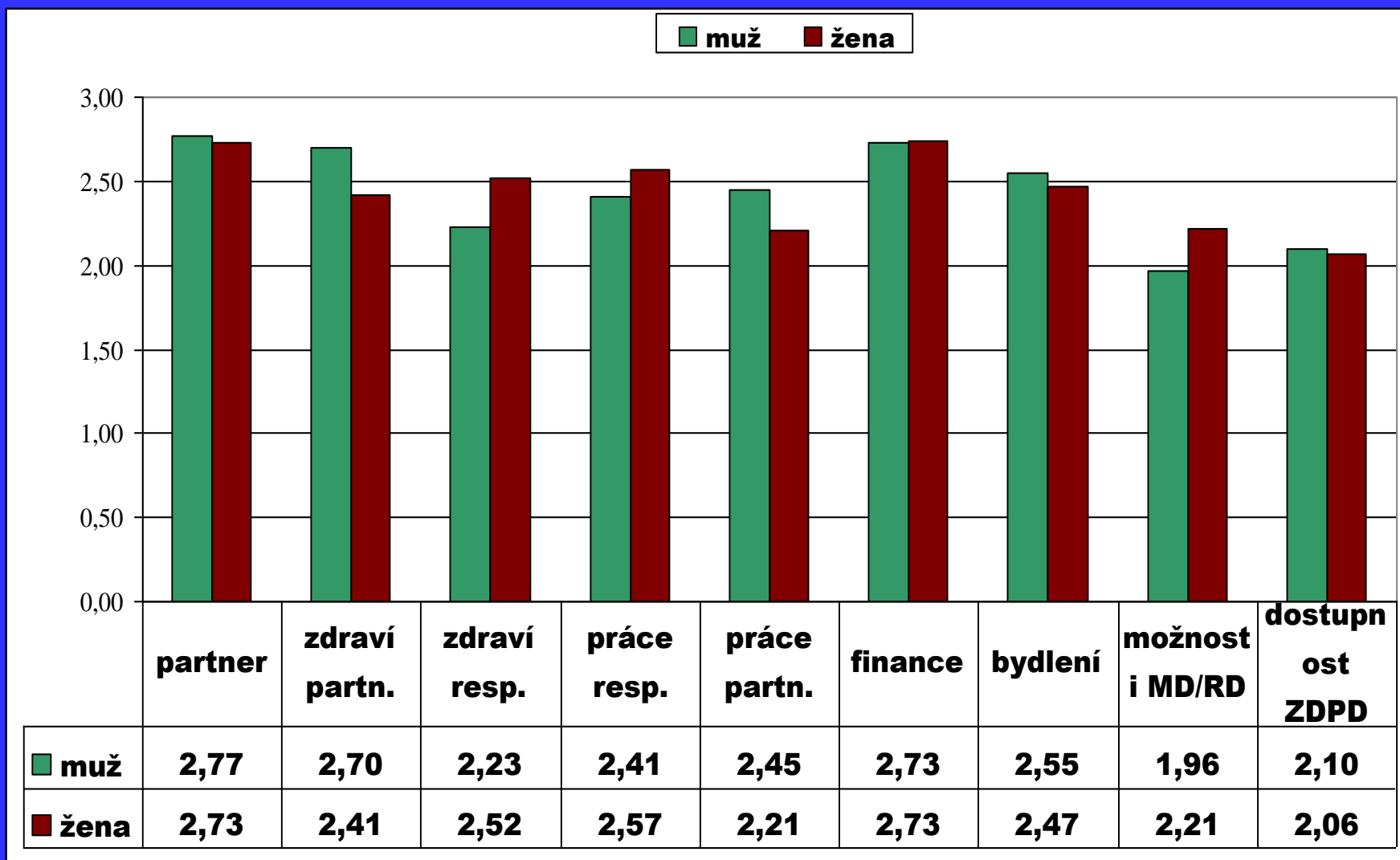
# Ideální a skutečný věk rodičovského startu

- Obdobné trendy jako u sňatkového věku
- 59 % dětí se narodí rodičům v jejich mladším věku, než jedinec uvádí jako ideální – spíše ženám a mezi nimi svobodným (**RZV !** – kvotní výběr rodiče dětí do 12 let)

# Ideální a skutečný počet dětí

- **Ideální > skutečný (obvykle)**
- **Rozhodování o (dalším) dítěti – genderové rozdíly, v tom, co je zvažováno:**
- **Muži: zdraví a osobní život, partnerčiny/manželčiny předpoklady = zdravotní stav + (ne)existence zábran ze strany JEJÍ pracovní kariéry.**
- **Ženy: ŽÚ rodiny a (SVÉ) zaměstnání**
- **Oba partneři: vhodný partner (partner + otec/matka mých dětí) a dostatečné finanční zdroje**
- **Opatření rodinné politiky - v daném srovnání nejmenší význam pro obě pohlaví**

# Závislost rozhodnutí mít (další) dítě na vybraných faktorech (GGS)



# Shrnutí: podmíněnost rodinného chování

## Faktory:

- Osobní/osobnostní: zdraví a vhodný partner
- Hodnotové: trvale vysoká hodnota rodiny vs. profesní aspirace
- Materiální: příjmy, bydlení
- (Strukturální - jistota zaměstnání, životní úroveň, ekonomická stabilita)
- Institucionální zázemí:

Mezinárodní srovnávací analýzy: potvrzují vliv služeb pro děti – platí v kontextu dalších opatření rodinné politiky – dlouhá RD nebo služby ZDPD – česká veřejnost vyžaduje první

# Naplňování představ o životní dráze

- Posloupnost a paralelnost uspokojování profesních a rodinných aspirací
- Vztah pracovního, vázaného a volného času v životním cyklu
  - › V průběhu ekonomicky aktivního života: denní časový rozvrh, (dis)kontinuita profesní dráhy
  - › Z hlediska startu a ukončení profesní aktivity

# Konfrontace rodinných a profesních aspirací – časové nároky a preference – nástroje skloubení obou sfér

- Flexibilita práce – jako nástroj HRZ (nedostatečně využívaná)
- Usnadnění přerušení profesní kariéry (MD a RD)
- Služby pomoci (funkčním) rodinám – denní péče o děti (seniory)
- Rodinná výpomoc: mezigenerační a jiná



# Flexibilita práce - nástroj HRZ

## Formy flexibilní práce

- Flexibilita místa: práce z domova, na dálku
- Flexibilita času:
  - › Částečný úvazek (denní, týdenní, střídavé týdny, dočasný)
  - › Pohyblivá pracovní doba (pohyblivý začátek a konec, stlačený týden, konto pracovní doby)
  - › Sdílení pracovního místa (job sharing, job splitting, work sharing)
  - › Práce na zavolání
  - › Negativní flexibilita: Práce přesčas, na směny, v nesociálním čase

# Výhody a nevýhody (závisí na ŽC)

## VÝHODY

Částečný úvazek: čas na rodinu,

Pružná pracovní doba: jako ČÚ + snižuje jeho rizika (finanční, karierní, sociální)

Práce z domova: volnost prac.doby, blízkost ro-diny, slučitelnost s dal-šími aktivitami

Práce v nesociál. čase: dělba péče o děti

## NEVÝHODY

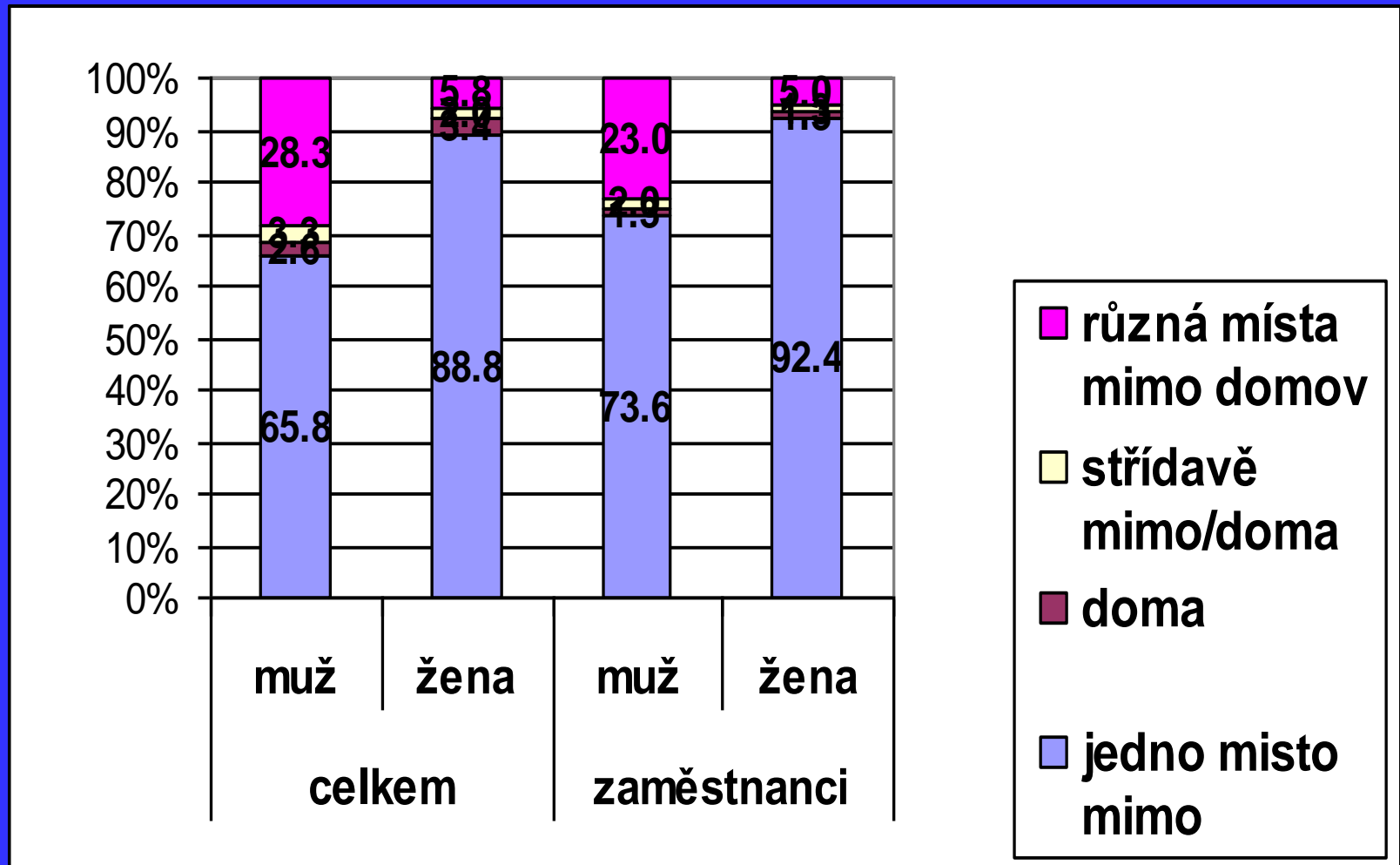
Částečný úvazek: limity výdělkové, v karierním růstu, omezené benefity, dopady na soc.ochranu, segmenty TP

Pružná pracovní doba: riziko= předvídatelnost

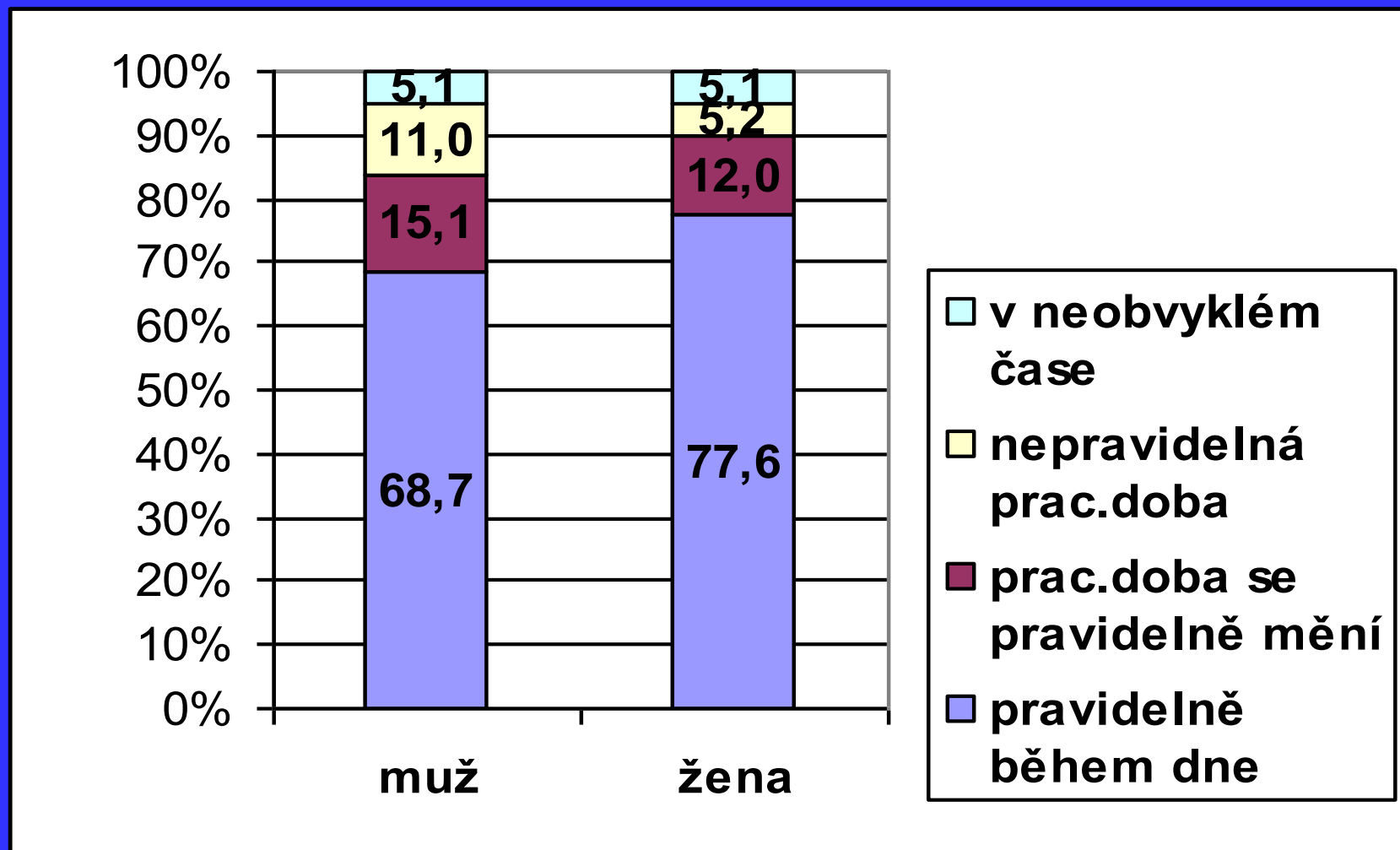
Práce z domova: sociál-ní izolace, nedostupnost benefitů, zam-ec nese část nákladů, nepouží-vání smluv, (ne)jistota zaměstnání

Práce v nesociál. čase: horší koordinace rodinných aktivit

# Obvyklé místo výkonu zaměstnání (GGS)



# Obvyklý čas výkonu zaměstnání podle pohlaví (GGS)

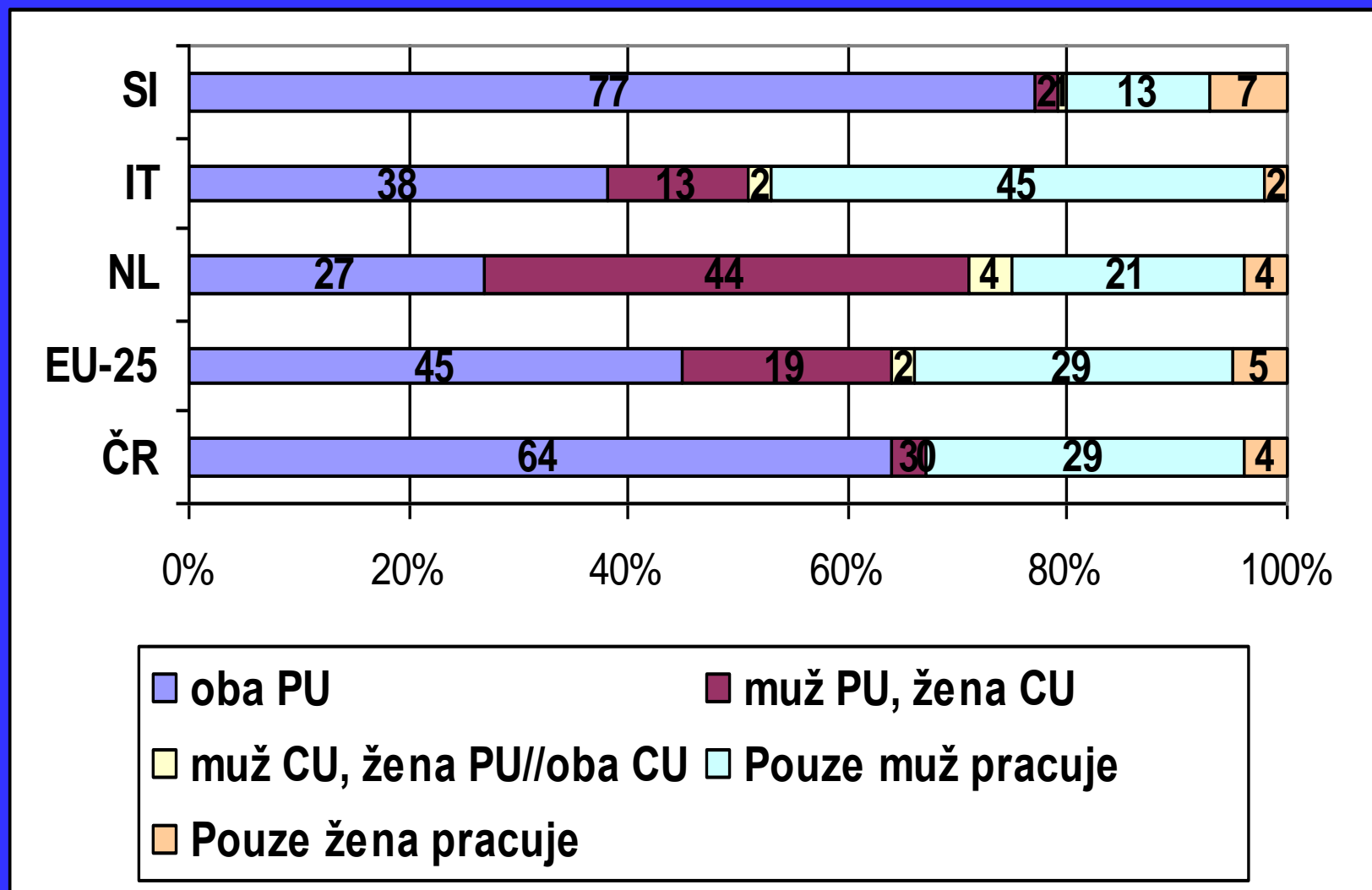


# Nevýhody ČÚ na bedrech žen: Kombinace PÚ a ČÚ partnerů v rodině

(oba zaměstnání; PÚ=plný úvazek, ČÚ=částečný úvazek)

	<b>oba PU</b>	<b>muž PU, žena CU</b>	<b>Muž CU, žena PU</b>	<b>oba CU</b>
<b>manželé</b>	<b>90,7</b>	<b>7,5</b>	<b>1,4</b>	<b>0,4</b>
<b>nesezdaní</b>	<b>87,4</b>	<b>10,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>
<b>Žena v UR</b>	<b>Zaměstnaná PU 90,1</b>	<b>Ostatní 9,9</b>		
<b>Žena v NUR</b>	<b>Zaměstnaná PU 93,8</b>	<b>Ostatní 6,2</b>		
<b>zdroj: GGS</b>				

# Kombinace PÚ a ČÚ partnerů v rodině, věk 20-49, alespoň jeden zaměstnán (Eurostat)



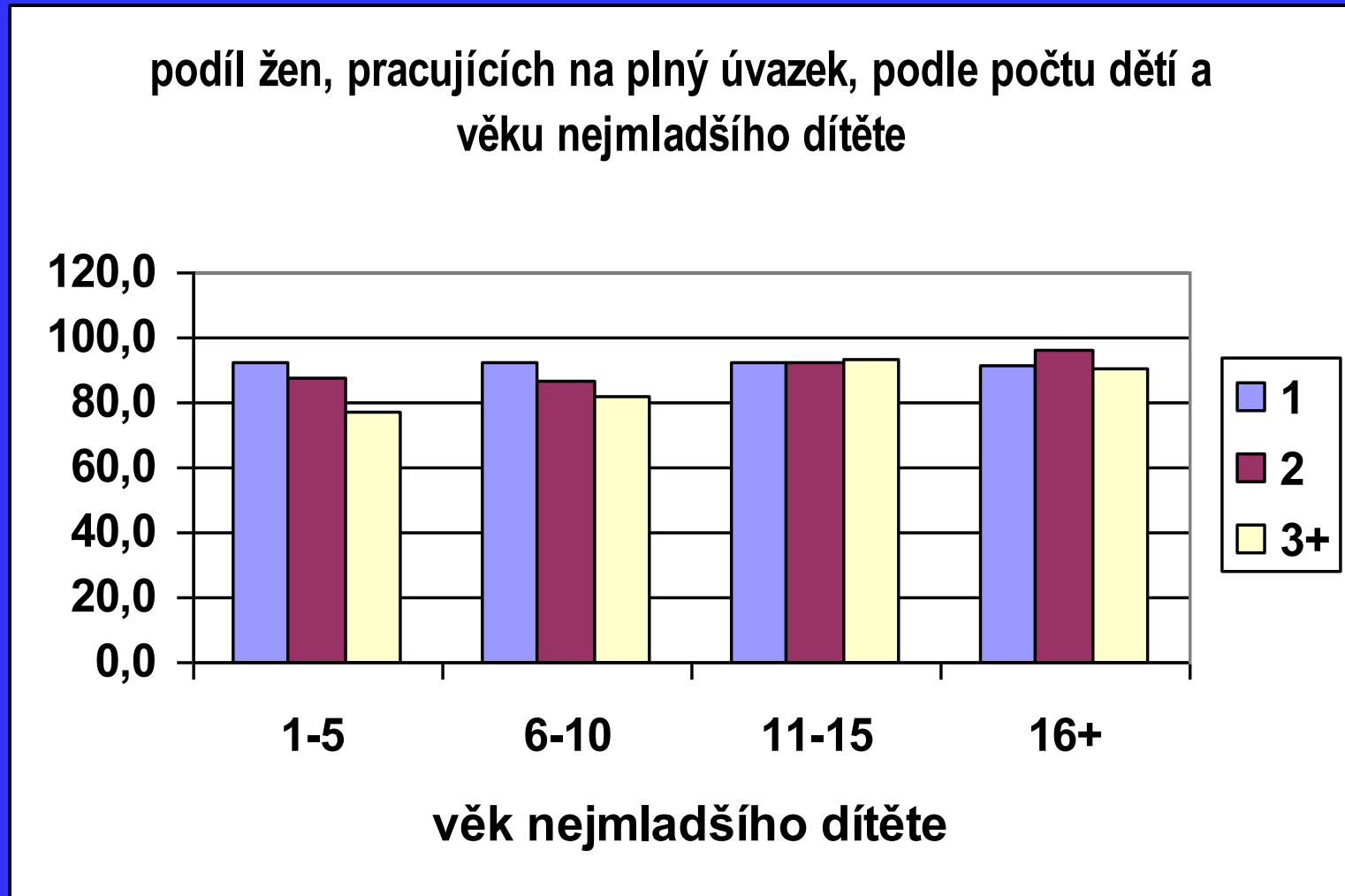
# Krácené úvazky-zkušenosti osamělých matek (OM) a v páru žijících matek (VM) a otců (ZO) (RZV)

## Důvody odmítání // nevyužívání zkrácených úvazků:

- OM: nezájem (31%); zaměstnavatel neumožňuje (11%); finanční (40%)
- VM: nezájem(47%); zaměstnavatel neumožňuje (21%); finanční (17%)
- ŽO: nezájem(45%); zaměstnavatel neumožňuje (7%); finanční (43%)

**Zde častější bariery na straně rodiče, než zaměstnavatele, ale nejde o zcela svobodnou volbu**

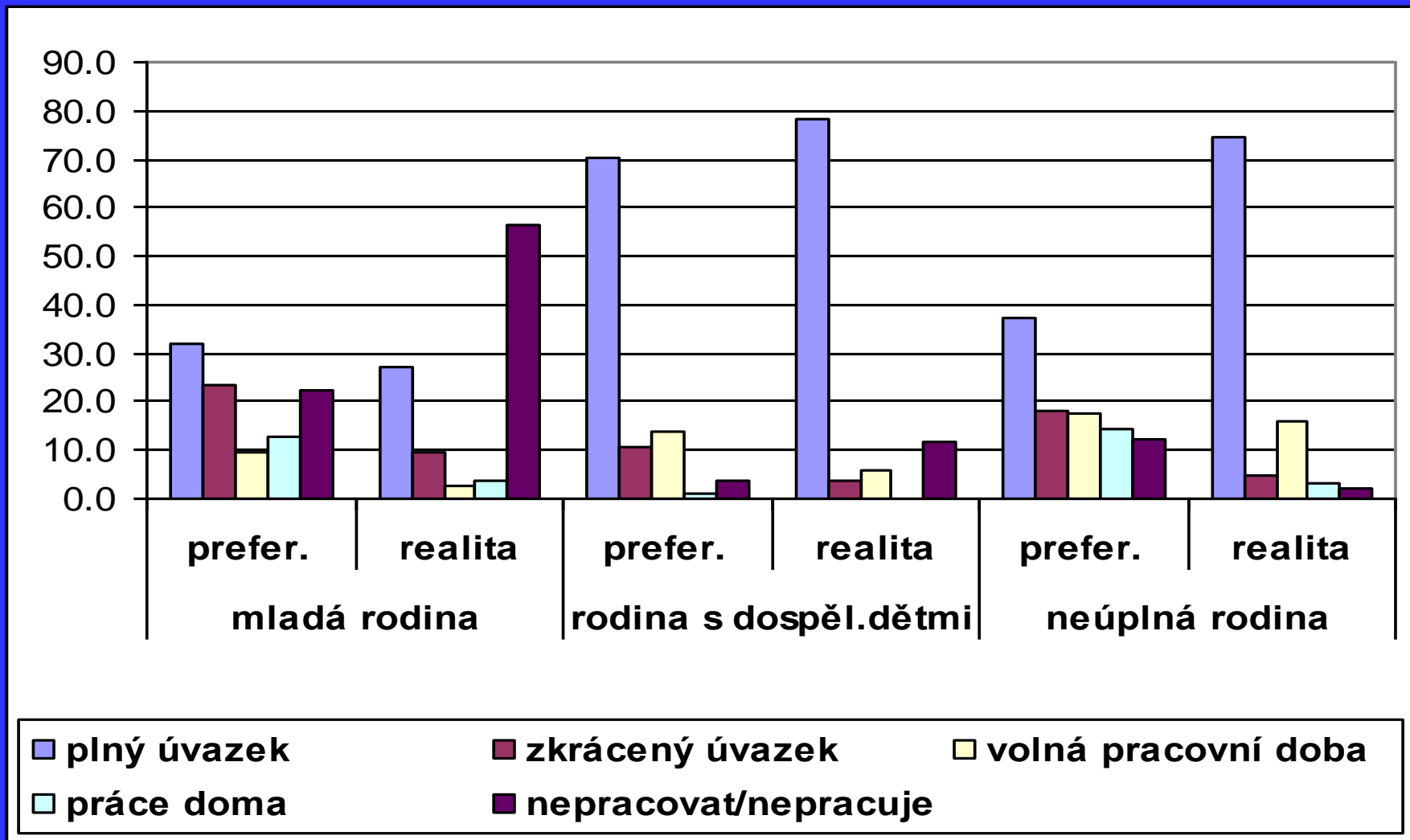
# Souvislost s rodinnou situací – fází rodinného cyklu (GGS)





# Preferované a skutečné uspořádání pracovní doby

(STEM 2002)



## Práce v nesociálním čase a na směny

<b>Alespoň někdy:</b>	<b>ženy</b>	<b>muži</b>
<b>Práce na směny</b>	<b>26,6</b>	<b>24,0</b>
<b>Práce večer</b>	<b>30,2</b>	<b>38,9</b>
<b>Práce v noci</b>	<b>14,9</b>	<b>21,2</b>
<b>Práce v sobotu</b>	<b>35,1</b>	<b>46,8</b>
<b>Práce v neděli</b>	<b>22,9</b>	<b>30,1</b>
<b>ČSÚ, VŠPS, 4.Q 2007</b>		

# Uspokojení zájmu o formu pracovní doby mužů a žen-rodíčů dětí do 7 let

(RZV)

podíl těch, kdo pracují v preferovaném režimu	muži	ženy
pevná pracovní doba	77	85
pružná pracovní doba	49	36
práce z domova	46	30
práce na směny	91	75

## Uspokojení zájmu o pracovní úvazek mužů a žen-rodičů dětí do 7 let (RZV)

	muži	ženy
plný úvazek	97	93
částečný úvazek na 1/2 a více	17	27
částečný úvazek na méně než 1/2	0	15

# Preference a realita – pracovní vytížení

- Pracovní aktivita obecně: zájem neuspokojen u mladé rodiny (ženy) – nedaří se skloubit rodinu a zaměstnání
- Částečný úvazek – zájem neuspokojen ve všech typech, hlavně MR a NUR (nabídka vs. poptávka)
- Plný úvazek - „vnucen“ v NUR
- Volná (flexibilní) pracovní doba – menší nevyváženost – oba typy UR

# Přerušeni kariéry z důvodu péče o děti – „ženské specifikum“ životní dráhy

- **Převažuje zájem o domácí péči až do 3–4 let (i více) věku dítěte**
- **Skutečná doba se během posledních 20 let prodloužila vlivem:**
  - › **Preferencí**
  - › **Podmínek na trhu práce**
  - › **Opatření sociální a rodinné politiky**

## **Závěr 1: možnosti svobody volby**

- Potvrzen intervenující vliv externích faktorů do rozhodování o způsobu harmonizace rodiny a zaměstnání
- Mezi těmito faktory mají významné místo podmínky zaměstnání a pracovní podmínky
- Vliv rodinné politiky relativně (zdánlivě) slabší – má význam především v určitých fázích životního cyklu

## Závěr 2: reflexe popsané situace v pocitech spokojenosti a napětí mezi rodinou a zaměstnáním

- **Není vyjadřována velká nespokojenost**
- **Nezjišťujeme očekávané tenze mezi plněním pracovních a rodinných rolí, ani markantní genderové rozdíly**
- **Pokud jsou, závisejí u žen zejména na (GGS):**
  - › **Finanční situaci rodiny, vč. počtu pracovních příjmů v domácnosti**
  - › **Délce a flexibilitě pracovní doby (ostatní charakteristiky zaměstnání nevýznamné)**
  - › **Počet závislých dětí (věk nejmladšího dítěte slabší vliv)**
  - › **Rodinný stav (UR vs. NUR)**



## Závěr 3: genderové rozdíly v realitě i jejím odrazu

- Spíše muži zdůrazňují v preferencích rodinu, než ženy práci - ve skutečnosti se ženy častěji angažují v obojím, a muži se věnují hlavně práci
- Muži se znepokojují vědomím nedostatečného zapojení v rodině – nevyvážeností času pro rodinu a pro práci
- Ženy chápou svoji dvojí roli jako zátěž, méně (nikoliv zanedbatelně) jako nespravedlnost

**Děkuji za pozornost**

[vera.kucharova@vupsv.cz](mailto:vera.kucharova@vupsv.cz)