

# Práce z domova a její zásah do rodinného života<sup>1</sup>

Renata Kyzlinková a Kamila Svobodová

*Práce z domova jako jedna z hlavních forem tzv. práce na dálku, při níž pracovník není svázán pevnou pracovní dobou a která umožňuje optimalizovat pracovní režim z hlediska času a místa výkonu práce, je v současnosti stále populárnější, jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli. Pro zaměstnance znamená flexibilitu a zvýšenou autonomii, pro zaměstnavatele znamená především úsporu vynaložených nákladů.*

## Práce na dálku jako nástroj flexibilního zaměstnávání

Přestože jsou si již někteří zaměstnavatelé vědomi uvedených výhod, stále má řada z nich z uzavření smlouvy, která stanoví jiné pracovní místo, než je sídlo zaměstnavatele, obavy. Tyto obavy pramení především z nedostatku možné kontroly zaměstnance či omezených možností komunikace. Zaměstnavatelé tak nemají přímou kontrolu nad produktivitou pracovníka a nemohou v případě potřeby zvyšovat objem práce (Basl, J., Jandová, L., Vyhňáková, S., 2004).

Lze předpokládat, že se s rozvojem telekomunikačních prostředků a globalizované společnosti bude práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele rozvíjet. Nárůst výskytu můžeme předpokládat především u teleworkingu, práce na dálku s využitím telekomunikačních technologií. Práce na dálku jako flexibilní forma zaměstnávání je také podporována ve veřejných dokumentech ČR (viz NAPZ 2004-2006), a to jak z důvodu vyšší zaměstnanosti, tak z důvodu snazší harmonizace rodinného a pracovního života (Horáková, 2004; Kuchařová a kol., 2006; Akselsen, 2001).

Skutečnost, že se práce na dálku stává důležitým fenoménem světa práce, lze sledovat i v mezinárodním kontextu. Práce na dálku je často předmětem vyjednávání evropských sociálních partnerů. Zásadním dokumentem je v tomto směru dohoda mezi evropskými sociálními partnery z roku 2002 vymezující, kdy se jedná o „práci na dálku“, a stanovující určitá pravidla této formy zaměstnávání<sup>2</sup> (EIRO: EU0207204F). Tato dohoda však nebyla sepsána formou direktivy jako například dohody týkající se podobných oblastí (práce na částečný úvazek, rodičovské dovolené či práce se smlouvou na dobu určitou). Dohoda má být implementována prostřednictvím členů zainteresovaných stran v souladu s národními postupy a praktikami specifickými pro oblast práce, zaměstnávání a řízení.

## Práce na dálku a její rizika

Vysoký podíl lidí vykonávajících práci z domova má v rámci Evropy tradičně Dánsko a Nizozemsko (EIRO: DK0207104F). V Dánsku je práce na dálku součástí flexibility modelu trhu práce. Ačkoliv je tento typ organizace práce stále oblíbený, je nutné zmínit i jeho rizika. Na tato rizika upo-

zorňuje řada expertů právě ze zemí, v nichž je práce z domova nejvíce rozšířena a jejichž ekonomika je založena na tzv. znalostních principech. Evidence hovoří o nárůstu tzv. „boundless work (práce bez hranic)“, která se vyznačuje neexistencí jak prostorových, tak časových hranic, kde a kdy je práce vykonávána (Pedersen, 2007). Práce z domova je toho klasickým příkladem, a to zejména u profesí vyžadujících vyšší kvalifikaci. Praxe ukazuje, že u těchto lidí významně narůstá počet odpracovaných hodin, intenzita práce, stres a intervence pracovních povinností do rodinných záležitostí. Často tedy dochází k paradoxní situaci, kdy je práce z domova volena z důvodu lepšího sladění rodinných a pracovních povinností, avšak neschopnost přesně si stanovit a evidovat rozložení a objem pracovní doby vede ve výsledku ke zvýšené stresové zátěži a nezdravému zasahování práce do rodinného života. Na tento problém poukazuje i kvalitativní studie J. Bierzové provedená v ČR. Obecně lze tvrdit, že lidé pracující z domova si snáze prodlužují čas práce do večerních hodin, jelikož nejsou tlačeni žádnými vnějšími okolnostmi (zavření budovy, doprava z práce domů) práci ukončit. Bierzová (2006) ve své studii uvádí: „Ačkoliv většina z dotázaných se snažila práci po večerech bránit, je zřejmé, že práce večer se stala běžnou součástí jejich životů.“ Zasahování práce do rodinných a soukromých záležitostí se dá považovat za nejintenzivněji vnímané negativum tohoto způsobu práce, a to nejen pro zaměstnance samotné, ale, a to především, pro jejich partnery a partnerky (případně děti), kteří mají problém rozlišit, kdy má ten druhý volno a kdy pracuje. Tento způsob práce tedy může významně narušit vzájemné partnerské vztahy.

Další riziko plynoucí z práce doma bychom mohli nazvat „akumulací povinností“. Jak ukazují kvalitativní studie (Šindlerová, 2006; Bierzová, 2006), člen rodiny, který zůstává pracovat doma, často přebírá plně zodpovědnost i za chod domácnosti či péči o děti. Partneři takto zaměstnaných osob nezřídka potlačují význam časové náročnosti jejich pracovních povinností a přenechávají jim také starost o chod domácnosti. Tato tendence je charakteristická především v případě, kdy doma zůstávají pracovat ženy.

V neposlední řadě může práce z domova, zejména je-li vykonávána dlouhodobě, ve svém důsledku vyvolat u některých lidí

pocity sociální izolace způsobené absencí pracovního kolektivu.

Práce z domova jako jeden z reprezentantů atypických forem zaměstnání může být též spojena s větší zranitelností zaměstnanců. Zaměstnanci pracující z domova mohou být v porovnání s kmenovými zaměstnanci kráceni např. na zaměstnaneckých výhodách či vystaveni vyšší nejistotě spojené s potencionální ztrátou pracovního místa. Jejich pracovní právní ochrana může být obecně nižší (Bullock, 1994; NgH), a to i z důvodu nedostatečné reprezentace jejich zájmů prostřednictvím odborů.

## Metodologie a charakteristika výzkumu

V České republice byla „práce na dálku“ studována pouze prostřednictvím kvalitativních studií. Aktuální ucelená kvantitativní analýza tohoto fenoménu prozatím chybí. Z výběrových šetření jsou dostupná poslední data z roku 2000 (WCS)<sup>3</sup> a 2001 (HWF)<sup>4</sup>. ČSÚ nabízí vybrané údaje práce na dálku s využitím telekomunikačních nástrojů v třídění podle ekonomické činnosti a velikosti podniku za rok 2004. Nás však v tomto kontextu zajímá především charakteristika osob pracujících z domova. Převažuje v ČR tato forma organizace práce mezi manuálně pracujícími či mezi pracovníky s vyšší kvalifikací a komplexnějšími pracovními úkoly? Pracují z domova spíše muži nebo ženy? A jaká je jejich vzdělanostní a věková skladba? Dále si v této studii klademe za cíl zmapovat rozdíly v rozložení sil partnerů v případě domácích prací a péče o děti mezi těmi, kteří pracují z domova, a těmi, kteří docházejí do zaměstnání. Zkoumány budou i rozdíly ve spokojenosti s partnerským životem a dělbu rolí v domácnosti u lidí, kteří pracují z domova, v porovnání s ostatními. Pozornost bude zaměřena i na některé problémy spojené s prací z domova, zejména na okolnosti přesouvání pracovních povinností do nesociálních hodin a na vyšší objem hodin, které lidé pracující z domova týdně odpracují.

Tento článek je založen na datech výběrového šetření *Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy* (GGS: Generations and Gender Survey), které je součástí mezinárodního programu *Generations and Gender Programme*, u nás nazvaného *Rodina, partnerství a demografické stárnutí: Generace a gender*. Českou část projektu, který proběhl též v Kanadě, ve



Tabulka č.1: Struktura výzkumného souboru

	N - osoby vykonávající v referenčním týdnu placenou práci	N - respondenti, kteří odpověděli na otázku o místě výkonu práce
zaměstnanci, OSVČ, pomáhající členové rodiny	5029	4887
nezaměstnaní	17	14
studenti, žáci, profesní příprava	80	75
starobní důchodci	141	134
mateřská/rodičovská dovolená /pobírá rodičovský příspěvek <sup>a</sup>	431	232
invalidní důchodci	59	57
celkem	5757	5399

Zdroj GGS2005

Spojených státech a v řadě evropských zemí, realizovala Přírodovědecká fakulta UK, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a společnost SC&C. Sběr dat proběhl v únoru až září roku 2005. Metodou pravděpodobnostního stratifikovaného výběru se podařilo získat datový soubor o velikosti 10 006 respondentů české národnosti ve věku 18-79 let.

Vzhledem k nadprůměrné velikosti vzorku nám tedy výběrové šetření GGS dává k zodpovězení výše zmíněných otázek skvělou příležitost. Klasická celonárodní reprezentativní výběrová šetření zaměřená na pracovní podmínky či kariérní dráhy totiž mívají výběrový soubor příliš malý na to, abychom mohli podrobněji zmapovat stále ještě nepříliš rozšířený fenomén práce z domova. S celkovým počtem 358 respondentů, kteří v rámci GGS pracovali alespoň část týdne z domova, již můžeme provádět statistické analýzy podle podrobnějšího třídění.

Jelikož původní výzkumný soubor respondentů GGS zahrnuje jak osoby ekonomicky aktivní, tak osoby ekonomicky neaktivní (studenty, osoby pobírající starobní důchod, osoby na rodičovské dovolené), bylo nutné výzkumný soubor modifikovat tak, aby exponovanou skupinou byly pouze osoby, které v referenčním týdnu vykonávaly placenou práci. Úpravou souboru jsme tak dostali vzorek respondentů uvedený v tabulce č. 1.

## Rozsah práce z domova a charakteristika aktérů

Práce z domova je variantou výdělečné činnosti nejen pro ekonomicky aktivní osoby, ale i pro osoby, které si přivydělávají v průběhu studia, mateřské/rodičovské dovolené nebo které si výdělkem přilepšují ke starobnímu či invalidnímu důchodu (viz tabulka č. 2). Jelikož je práce z domova považována za flexibilní nástroj politiky zaměstnanosti, zajímal nás rozsah této formy organizace práce i mezi ekonomicky neaktivními skupinami obyvatel. Vzhledem k nízkému zastoupení respondentů v těchto skupinách však můžeme hovořit pouze o orientačních hodnotách.

V České republice pracovalo alespoň část týdne z domova 6,3 % zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Domov jako jediné místo výkonu práce pak měla 3,0 % zaměstnanců a OSVČ.<sup>a</sup> Pokud byly do sledovaného souboru zahrnuty i ostatní skupiny respondentů, které v referenčním týdnu vykonávaly placenou práci, pak byl tento podíl mírně vyšší, tj. 6,6 %, respektive 3,4 % (viz tabulka č. 2). Necelé dvě třetiny osob pracujících alespoň část týdne z domova ovšem tvoří osoby samostatně výdělečně činné. Mezi závislými zaměstnanci je tedy podíl osob pracujících alespoň část týdne z domova výrazně nižší než v celé populaci osob vykonávajících placenou práci, a sice 3,0 %. Práce z domo-

va (alespoň částečná) se statisticky významně<sup>10</sup> více vyskytovala v případě placeného zaměstnání u respondentů pobírajících starobní a invalidní důchod (18,7 %, respektive 8,8 %). Stejně tak studenti, kteří si přivydělávají, využívali této formy zaměstnání častěji než běžná pracovní síla (8,0 %). Vyšší míra výskytu této formy práce u zmíněných skupin dokazuje její využívání především tam, kde je přítomná zvýšená potřeba flexibility. Fakt, že z domova nepracují pouze ženy pečující o nezaopatřené děti, dokládá i kvalitativní studie (Bierzová, 2006), která poukazuje na její využití i mezi studenty či lidmi se specifickým životním stylem. Práce z domova by mohla být pro řadu občanů odrazovým můstkem z ekonomické neaktivity do ekonomicky aktivního života. Konkrétně zdravotně handicapovaní občané či občané vyššího věku s omezenou hybností by z rozšíření tohoto způsobu organizace práce mohli velmi profitovat.

Data ukazují, že práce z domova není pouze doménou žen, ale v nejméně stejném rozsahu i mužů. Alespoň část týdne pracovalo z domova 6,5 % žen a 7,1 % mužů. Rozdíl v místě výkonu zaměstnání mezi muži a ženami spočívá hlavně v rozsahu práce na různých místech mimo domov, kde muži jednoznačně převažují (27,1 %, respektive 6,3 %). Z tohoto důvodu pak ženy (87,5 %) významně častěji než muži (65,8 %) pracují stabilně na jednom místě. Příčinu lze opět hledat v tradičně silné účasti žen na vedení domácnosti a péči o děti, která jim nedovoluje zastávat zaměstnání vyžadující prostorovou flexibilitu.

Práce z domova je také otázkou životního a profesního cyklu. Zde se muži a ženy od sebe zásadně liší. Zatímco ženy využívají flexibilitu práce z domova především v předdůchodovém věku a ve svém reprodukčním věku, tj. věku, kdy se dá předpokládat, že pečují o malé děti, muži využívají výhod práce z domova až ke sklonku své profesní kariéry, tedy v předdůchodovém období. Rozdíly mezi pohlavími byly statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ . Výzkum ukazuje, že ve věku 55 a více let pracovalo alespoň část týdne z domova 12,3 % mužů, což je o 5 procentních bodů více, než činil průměr (viz graf č. 2). Souvislosti

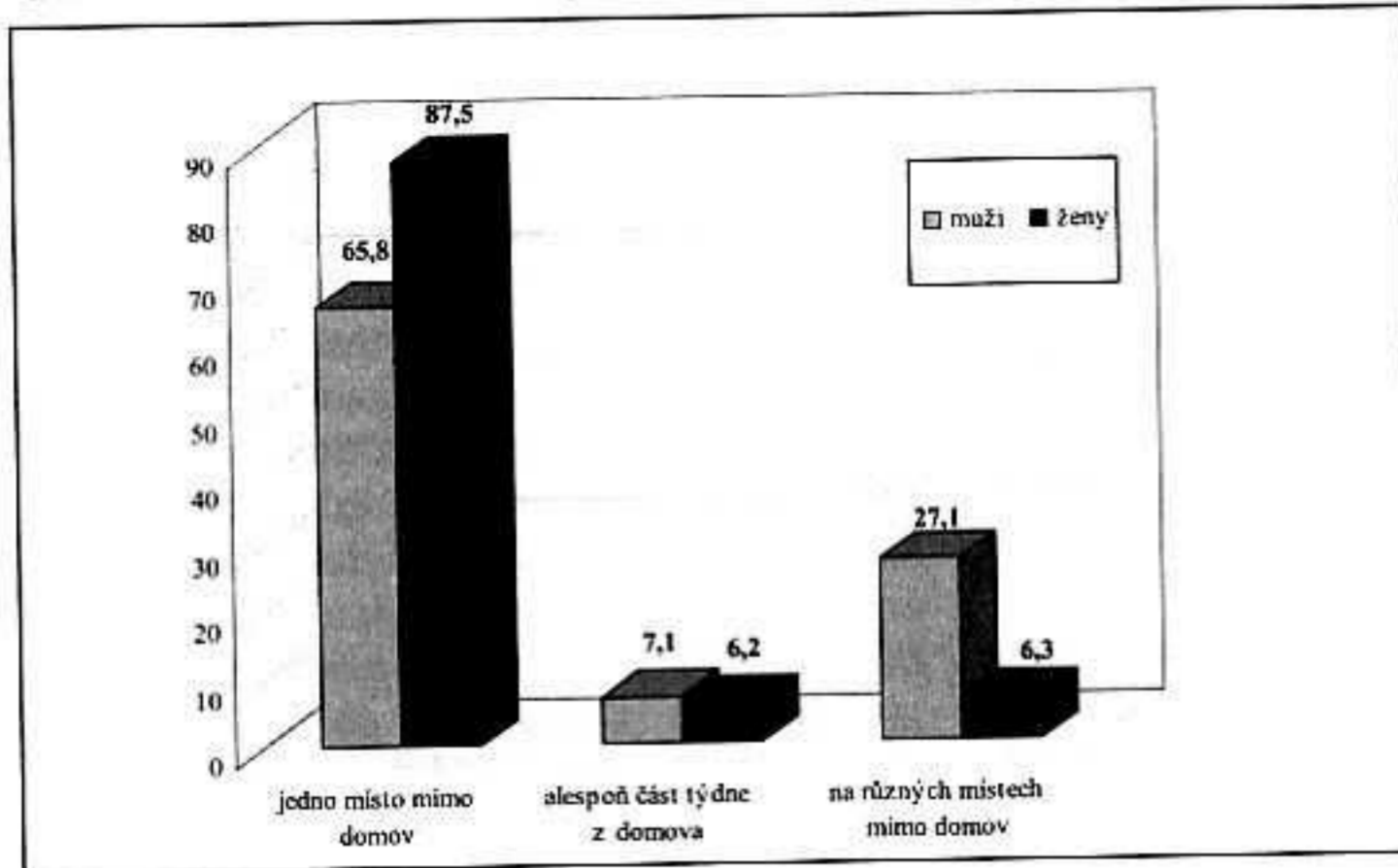
Tabulka č. 2: Místo výkonu práce podle socio-ekonomického statusu respondentů

místo výkonu práce	socio-ekonomický status													
	zaměstnanci, OSVČ, rodinní příslušníci		nezaměstnaní		studenti, žáci, profesní příprava		starobní důchodci		mateřská/rodičovská dovolená		invalidní důchodci		celkem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Obvykle pracuji na jednom místě mimo domov.	3703	75,8	6	42,9	45	60,0	99	73,9	208	89,7	46	80,7	4107	76,1
2. Obvykle pracuji doma.	149	3,0	1	7,1	4	5,3	16	11,9	9	3,9	3	5,3	182	3,4
3. Obvykle pracuji část týdne doma na část týdne mimo domov.	158	3,2	0	0,0	2	2,7	9	6,7	5	2,2	2	3,5	176	3,3
mezisoučet (2+3)	307	6,3	1	7,1	6	8,0	25	18,7	14	6,0	5	8,8	358	6,6
4. Obvykle pracuji na různých místech mimo domov.	877	17,9	7	50,0	24	32,0	10	7,5	10	4,3	6	10,5	934	17,3
celkem	4887	100,0	14	100,0	75	100,0	134	100,0	232	100,0	57	100,0	5399	100,0

Zdroj GGS2005

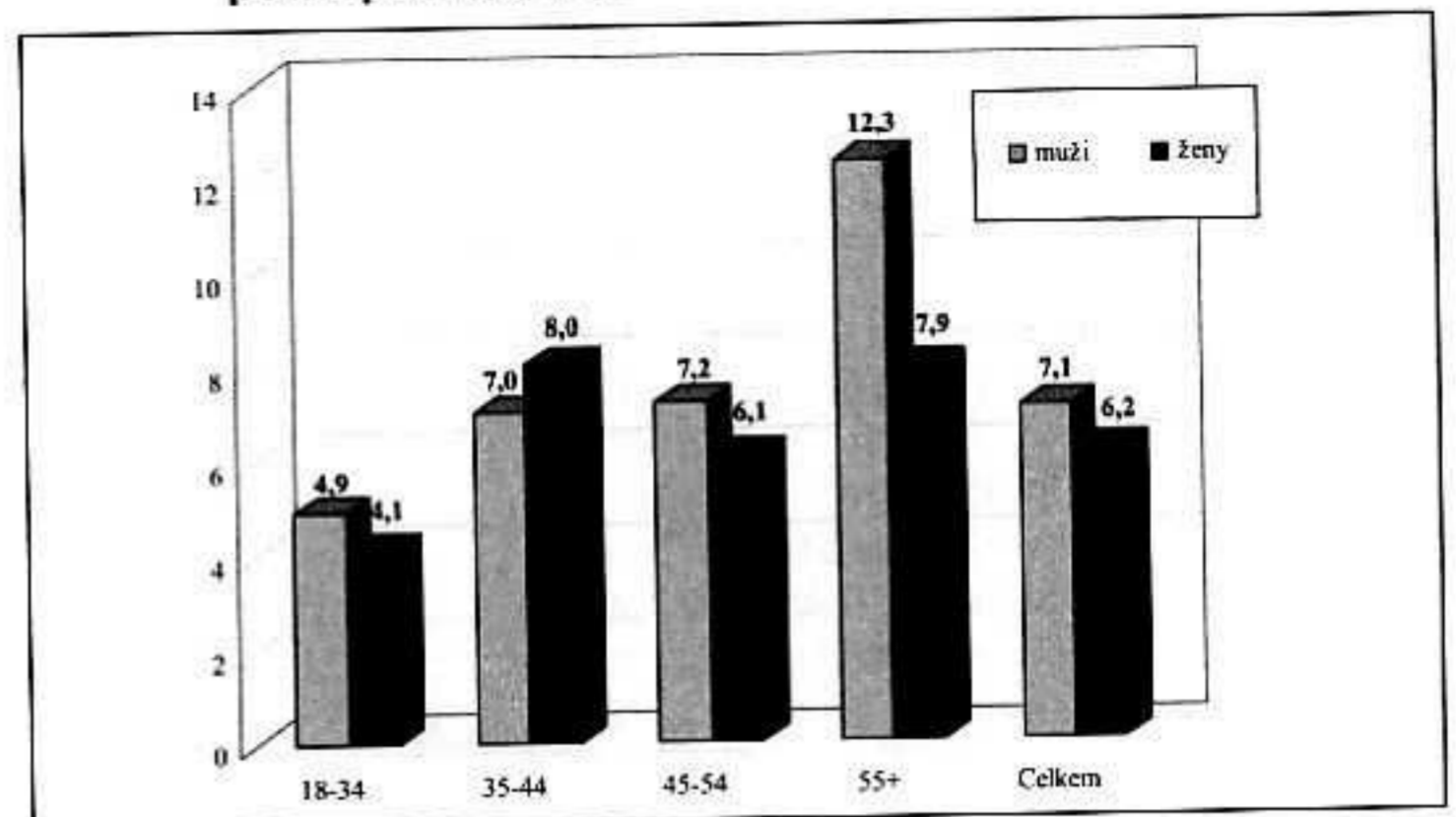


Graf č. 1: Práce z domova podle pohlaví, v %



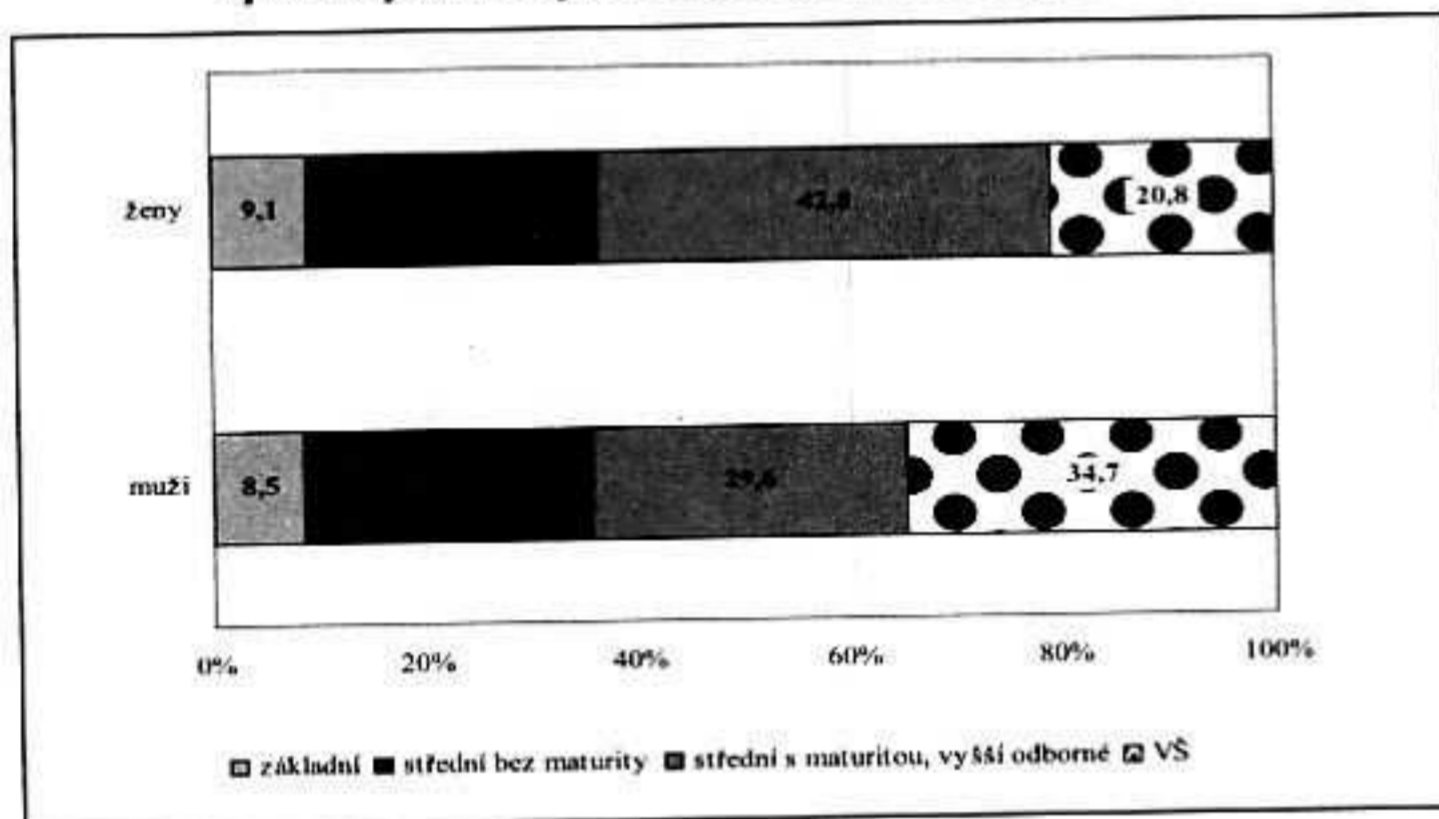
Zdroj GGS2005

Graf č. 2: Práce z domova a podíl jednotlivých věkových skupin, podle pohlaví, v %



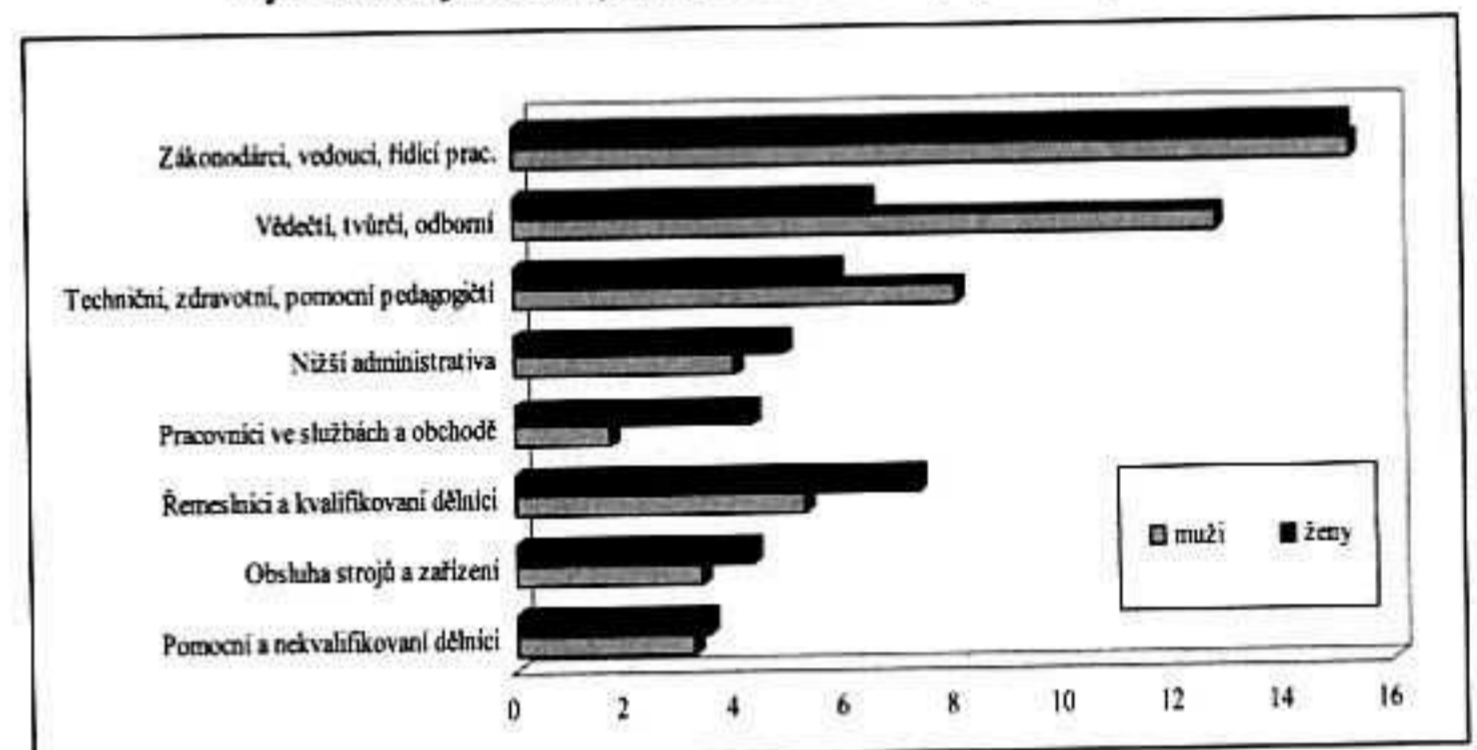
Zdroj GGS2005

Graf č. 3: Vzdělanostní struktura pracovníků, kteří alespoň část týdne vykonávají svou práci z domova, podle pohlaví, v %



Zdroj GGS2005

Graf č. 4: Profesní struktura pracovníků, kteří alespoň část týdne vykonávají svou práci z domova, podle pohlaví, v %



Zdroj GGS2005 Pozn.: Kategorie „kvalifikovaní dělníci v zemědělství“ byla z důvodu velmi nízkého zastoupení vypuštěna

se zhoršeným zdravotním stavem a případnými obtížemi s mobilitou se lze jen dohadovat. U žen byl tento podíl ve stejné věkové kategorii pouze 7,9 %. Nejméně byla práce z domova rozšířená u mladých lidí do 35 let, a to jak u mužů, tak u žen (4,9 %, respektive 4,1 %).

Pokud se zaměříme na vzdělanostní a profesní strukturu, nelze tvrdit, že práci z domova upřednostňuje pouze jedna kvalifikačně podobná skupina osob. Z hlediska vzdělání u mužů mírně převažují vysokoškoláci následováni středoškoláky s maturitou, neboť ze všech mužů pracujících z domova má více než jedna třetina vzdělání

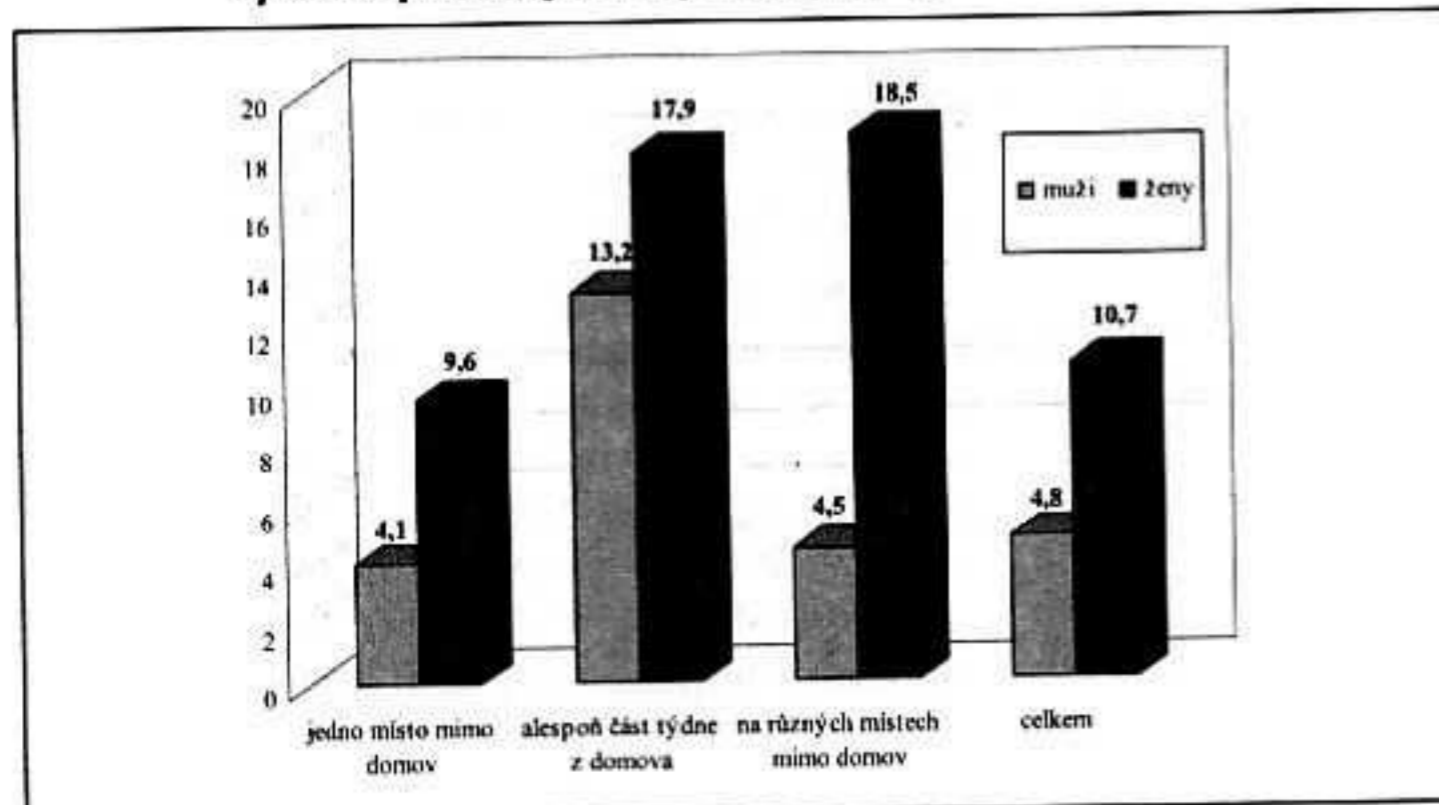
ní vysokoškolské a necelá třetina pak středoškolské s maturitou. Mezi ženami pracujícími z domova jich má nejvíce středoškolské vzdělání s maturitou (více než dvě pětiny, viz graf č. 3).

Pokud jde o profesní zaměření, v případě žen je rozmanitější a jednotlivé kategorie zaměstnání jsou rovnoměrněji zastoupené. Nad průměrem ostře vybočují pouze ženy v řídicích a vedoucích funkcích (viz graf č. 4); v této kategorii zaměstnání pracuje alespoň část týdne z domova 15,0 % respondentek, přičemž tento podíl je shodný se zastoupením u mužů. Ženy tedy spíše než muži vyhledávají práci z domova bez

výraznějších rozdílů v profesním zařazení, a to i v těch profesích, pro které není tento způsob organizace práce typický. U mužů je tento způsob organizace práce typický pouze pro určité profese, především s vyššími kvalifikačními nároky.

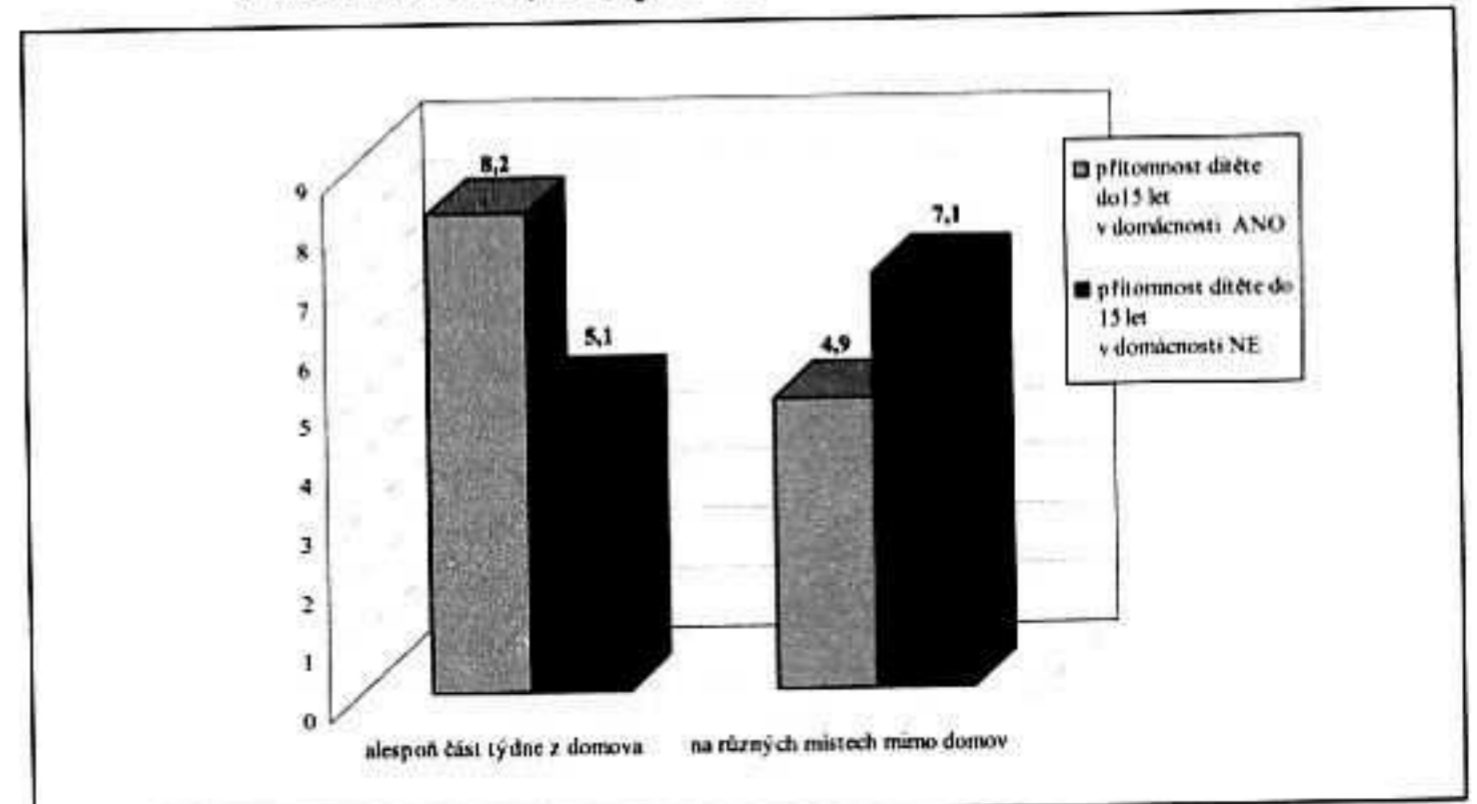
Práce z domova je také mnohdy kombinována s další formou atypického zaměstnávání, a sice částečným úvazkem. Podle VŠPS 2005 pracovalo v ČR na zkrácený pracovní úvazek asi 4,9 % zaměstnaných, podle GGS2005 byl tento podíl vyšší, a sice 7,6 %. Fakt, že na zkrácený pracovní úvazek pracují častěji ženy než muži, je obecně známý. Zajímavější je poznatek, že práce

Graf č. 5: Podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek podle místa výkonu práce, podle pohlaví, v %



Zdroj GGS2005

Graf č. 6: Místo výkonu práce podle přítomnosti dítěte do 15 let v domácnosti, ženy, v %



Zdroj GGS2005



z domova znamená také častěji zkrácený úvazek než práce vykonávaná v místě sídla zaměstnavatele, a to jak u mužů, tak u žen. 17,9 % žen a 13,2 % mužů, kteří pracují alespoň část týdne z domova, má zkrácený pracovní úvazek (viz graf č. 5).

Lze také předpokládat, že je to právě práce z domova, kde se mužům dostává náležitě flexibility, jelikož ji často kombinují s částečnými úvazky. Naopak v případě práce vykonávané na různých místech mimo domov je podíl zkrácených úvazků u mužů podobný jako u klasických pracovních míst, tedy poměrně nízký. V tomto aspektu se prostorově nezakotvená práce výrazně genderově odlišuje, jelikož ženy, pokud pracují na různých místech mimo domov, spojují práci tohoto charakteru mnohem častěji než muži právě se zkrácenými úvazky (18,5 % žen oproti 4,5 % mužů).

Je zřejmé, že místo výkonu práce je u mužů determinováno především profesním zaměřením či situací na trhu práce. U žen hraje podstatnou roli i rodinná situace. Podíváme-li se na data v třídění podle přítomnosti dětí do 15 let v domácnosti, ženy, které žijí v domácnosti s alespoň jedním dítětem, statisticky významně častěji pracují z domova a naopak statisticky významně méně často zastávají práci, při které jsou nuceny pracovat na různých místech mimo domov. Zatímco ženy, u kterých bylo v domácnosti přítomno nezaopatřené dítě do 15 let, pracovaly z domova v 8,2 % případů, mezi ostatními ženami byl tento podíl pouze 5,1 % (viz graf č. 6). Dítě v domácnosti je tedy základním predikátorem této formy zaměstnání. To, zda byla žena samoživitelka nebo žila v jedné domácnosti s partnerem, nehrálo v tomto směru žádnou roli (podíl žen pracujících z domova byly stejné). U mužů přítomnost dítěte do 15 let v rodině neměla na místo výkonu povolání žádný vliv.

## Dopad práce z domova na rozdělení povinností v domácnosti mezi partnery - pohled prostřednictvím kvantitativních údajů

Podle výsledků kvalitativních studií (Bierzová, 2006; Šindlerová, 2006) nemusí vést práce z domova pouze ke snazšímu skloubení pracovních a rodinných povinností. Studie ukazují, že v mnoha případech se situace spíše zkomplikuje. Na řadu žen se totiž zpravidla přesouvá většina povinností spojených s péčí o děti či chodem domácnosti. Ivana Šindlerová ve své zprávě uvádí, že „nároky partnerů se spíše blíží nárokům na ženy v domácnosti než na ženy pracující z domova“. Partneri osob, které pracují z domova, tak často nerespektují pracovní vytížení a povinnosti svého partnera a celková zátěž na ně kladená tak může být ve výsledku mnohem vyšší, než kdyby pracovaly mimo domov. Poznatky kvalitativního výzkumu jsme se snažili ověřit a rozšířit

prostřednictvím našich dat. Analýza byla iniciována následujícími hypotézami:

### Hypotézy:

- 1) H1: Ženy/muži pracující z domova jsou méně spokojeni/ni s organizací a rozdělením domácích prací mezi partnery.
- 2) H2: Ženy/muži pracující z domova jsou méně spokojeni/ni s organizací a rozdělením povinností týkajících se péče o děti mezi partnery.
- 3) H3: Ženy/muži vykonávající svou práci z domova budou častěji než pracující v místě zaměstnavatele uvádět, že to jsou spíše ony/oni a ne jejich partner/ka, kdo je zodpovědný za konkrétní domácí práce.
- 4) H4: Ženy/muži vykonávající svou práci z domova budou častěji než pracující v místě zaměstnavatele uvádět, že to jsou spíše ony/oni a ne jejich partner/ka, kdo je zodpovědný za konkrétní činnosti spojené s péčí o děti.

Analýza kontingenčních tabulek (testování prostřednictvím  $\chi^2$ ) a test rozdílů průměrů (One way ANOVA test) ukazuje, že většinu nastolených hypotéz musíme zamítnout. Kvantitativní analýza tak nepotvrdila zjištění provedených kvalitativních výzkumů. Jelikož se však realita dá jen stěží redukovat na seznam hypotéz, podívejme se na naše výsledky z větší blízkosti.

## H1 a H2

Muži i ženy pracující z domova jsou s partnerským/manželským rozdělením úkolů spojených s péčí o děti a domácnost spokojeni ve stejné míře jako ti, kteří pracují mimo domov. Spokojenost byla měřena na škále 0-10, kde hodnota 0 znamenala nejnižší spokojenost a hodnota 10 spokojenost nejvyšší. Průměry se v jednotlivých skupinách od sebe statisticky významně

mov, jsou vždy spokojenější s rozdělením povinností než ženy.

## H3

Respondentů jsme se rovněž ptali na to, kdo převážně vykonává vybrané aktivity týkající se chodu domácnosti (příprava jídla, každodenní nákupy, vysávání, spravování financí, malé opravy v domácnosti či organizace volného času). Jak respondenti muži, tak respondentky ženy uváděly, že starost o zmíněné aktivity je převážně na ženách, s výjimkou spravování financí domácnosti a organizování volnočasových aktivit, které zajišťují oba partneři většinou rovnocenně, a malých oprav kolem bytu/domu, za které jsou zodpovědní převážně muži. Předpoklad, že by na ženách vykonávajících svou práci doma ležely výše uvedené povinnosti spojené s chodem domácnosti významně častěji než na ženách docházejících do zaměstnání, se statisticky nepotvrdil. Důvod může být velmi prozaický. Rozdíly jsou minimální, jelikož ženy v české společnosti vykonávají většinu domácích prací, ať již pracují z domova, na různých místech či pouze v jedné budově u svého zaměstnavatele. Z procentního rozložení lze usuzovat na slabou tendenci rovnější dělby domácích povinností v rodinách, kde partnerka pracuje na různých místech mimo domov (viz tabulka č. 4).

Naopak pro partnerky mužů pracujících z domova může být způsob výkonu práce jejich partnerů určitým odlehčením od povinností v domácnosti. Muži, kteří pracují alespoň část týdne z domova, totiž častěji než ostatní připravují jídlo, myjí nádobí nebo obstarávají nákupy potravin. Zatímco mezi muži, kteří vykonávají svou práci na jednom místě mimo domov, na sebe bere povinnost vařit a připravovat jídlo, mýt

Tabulka č. 3: Spokojenost s rozdělením úkolů spojených s péčí o děti a domácnost mezi partnery, test rozdílů průměrů

spokojenost s rozdělením úkolů a místo výkonu práce	ženy				muži			
	N	prům.	ANOVA		N	prům.	ANOVA	
			F	sign.			F	sign.
<b>péče o děti</b>								
jedno místo mimo domov	558	8,03	0,1472	0,8631	478	8,62	1,1102	0,3300
alespoň část týdne z domova	53	7,94			49	8,45		
na různých místech mimo domov	29	7,83			208	8,79		
celkem	640	8,01			735	8,66		
<b>péče o domácnost</b>								
jedno místo mimo domov	1420	7,79	0,9292	0,3951	1167	8,59	0,5589	0,5720
alespoň část týdne z domova	110	7,50			141	8,46		
na různých místech mimo domov	86	7,84			482	8,63		
celkem	1616	7,77			1790	8,59		

Zdroj GGS2005 Pozn.: Zahrnuti pouze respondenti, kteří žijí ve společné domácnosti s partnerem/manželem, a se kterými, pouze v případě otázky na péči o děti, žijí v domácnosti děti do 15 let.

nelišily. Jak u mužů, tak u žen převládá spokojenost s rozdělením povinností v domácnosti a při péči o děti (průměrná hodnota spokojenosti se pohybuje okolo kategorie 8). Obecně však lze tvrdit, že muži, ať již pracují z domova či vykonávají svou práci na jednom nebo více místech mimo do-

nádobí a obstarávat nákupy 7,3 %, 8,2 % a 10,3 % respondentů, u mužů pracujících z domova jsou tyto podíly téměř dvojnásobné, a sice 13,9 %, 15,4 % a 16,3 %. Muži pracující na různých místech mimo domov jsou uvedenými domácími pracemi podle svých slov vytížení ještě méně. Stejný



model platí i v případě rovné dělby povinností souvisejících se studovanými úkony.

Zajímavé je, že muži i ženy pracující z domova obstarávají finanční záležitosti domácnosti relativně častěji než lidé pracující na jednom místě mimo domov. Zatímco respondenti-muži pracující na jednom místě mimo domov uvedli v 22,8 % případů, že jsou to obvykle oni, kdo je zodpovědný za finanční záležitosti domácnosti, muži pracující z domova spravují finance podle svého vyjádření dokonce v 33,6 % případů. Podobný rozdíl jsme zjistili u respondentek-žen, tj. 22,8 %, respektive 38,9 % (viz tabulka č. 4).

#### H4

Většina odborných studií zabývajících se danou tematikou je toho názoru, že ženy většinou volí práci z domova z důvodu lepší možnosti věnovat se více svým dětem (Bierzová, 2006; Broughton, 2007; Šindlerová, 2006). Podle zformulované hypotézy by měli ženy a muži vykonávající svou práci z domova častěji než lidé pracující v místě zaměstnavatele nebo na různých místech mimo domov uvádět, že to jsou spíše ony/oni a ne jejich partner/ka, kdo je zodpovědný za konkrétní činnosti spojené s péčí o děti. Ačkoliv by se z rozložení četností uvedených v tabulce č. 6 mohlo zdát, že se sledované skupiny respondentů ve svém podílu na některých povinnostech spojených s péčí o děti liší, nízké zastoupení v jednotlivých kategoriích nečiní tyto rozdíly statisticky významné. Hypotéza 4 se tedy v naší analýze nepotvrdila, a to ani u mužů, ani u žen. Přesto zde určité tendence (nicméně statisticky nepotvrzené) naznačeny jsou: ženy pracující na různých místech mimo domov častěji než ostatní ženy rozdělují zodpovědnost za některé činnosti související s péčí o děti rovnoměrně mezi sebe a své partnery, a tedy méně často než ženy pracující z domova či na jednom místě mimo domov přebírají veškerou zodpovědnost za péči o děti pouze na sebe. Souhrnně pak lze tvrdit, že za oblékání dětí a za péči o děti v době nemoci jsou ve většině rodin zodpovědné především matky. Pokud některou z činností uvedených v tabulce č. 5 vykonávají oba rodiče zhruba ve stejné míře, pak je to hraní si s dětmi a trávení volného času s nimi.

### Boundless work a práce v nesociálních hodinách

Dalším rizikem, o kterém se zmiňuje odborná literatura, je kromě již analyzovaného zatížení domácími pracemi a rodinnými povinnostmi také přesouvání pracovních povinností do večerních a nočních hodin. Negativním faktorem vázaným na práci z domova může být i nárůst počtu hodin věnovaných práci z důvodu nepřítomnosti pevně daného režimu plynoucího jak ze stanov a zvyklostí zaměstnavatele, tak i z čistě provozních možností prostor zaměstnavatele.

Tabulka č. 4: Zodpovědnost za vybrané domácí práce, respondent versus partner

			jedno místo mimo domov (%)	alespoň část týdne z domova (%)	na různých místech mimo domov (%)	celkem (%)
připravuje denně jídlo	muži	vždy/obvykle respondent	7,3	13,9	6,1	7,5
		přibližně stejně s partnerem	16,9	22,6	17,3	17,4
	ženy	vždy/obvykle respondent	85,2	87,0	76,8	84,9
		přibližně stejně s partnerem	11,9	9,3	18,3	12,1
myje nádobí	muži	vždy/obvykle respondent	8,2	15,4	6,4	8,3
		přibližně stejně s partnerem	28,8	33,1	24,6	28,0
	ženy	vždy/obvykle respondent	72,9	70,0	56,6	71,8
		přibližně stejně s partnerem	22,9	22,0	36,1	23,6
nakupuje potraviny	muži	vždy/obvykle respondent	10,3	16,3	8,2	10,2
		přibližně stejně s partnerem	39,7	42,6	36,9	39,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	59,0	63,6	53,0	59,0
		přibližně stejně s partnerem	36,3	29,9	38,6	36,0
luxuje byt/dům	muži	vždy/obvykle respondent	19,2	19,6	14,1	17,9
		přibližně stejně s partnerem	29,2	32,6	26,1	28,6
	ženy	vždy/obvykle respondent	61,0	64,6	54,1	60,9
		přibližně stejně s partnerem	25,7	20,8	32,4	25,7
vykonává malé opravy kolem bytu/domu	muži	vždy/obvykle respondent	87,9	86,9	92,6	89,1
		přibližně stejně s partnerem	7,8	9,5	3,6	6,8
	ženy	vždy/obvykle respondent	8,7	13,3	9,9	9,1
		přibližně stejně s partnerem	9,3	7,6	12,3	9,3
spravuje finance domácnosti	muži	vždy/obvykle respondent	22,8	33,6	26,5	24,6
		přibližně stejně s partnerem	57,8	52,1	51,5	55,7
	ženy	vždy/obvykle respondent	26,6	38,9	25,6	27,4
		přibližně stejně s partnerem	58,9	47,2	55,8	58,0
organizuje společenské a volnočas. aktivity	muži	vždy/obvykle respondent	12,7	13,0	13,7	13,0
		přibližně stejně s partnerem	76,1	71,7	73,0	74,9
	ženy	vždy/obvykle respondent	19,9	20,6	22,4	20,0
		přibližně stejně s partnerem	72,5	72,0	65,9	72,1

Zdroj GGS2005 Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, u kterých vykonává jednotlivé úkony třetí osoba.

Tabulka č. 5: Zodpovědnost za vybrané úkony při péči o děti, respondent versus partner

			jedno místo mimo domov (%)	alespoň část týdne z domova (%)	na různých místech mimo domov (%)	celkem (%)
obléká děti, dohlíží na řádné oblečení dětí	muži	vždy/obvykle respondent	6,1	8,9	3,8	5,6
		přibližně stejně s partnerem	24,0	26,7	31,1	26,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	80,5	90,0	69,2	80,7
		přibližně stejně s partnerem	18,5	10,0	23,1	18,1
ukládá děti do postele, dohlíží, že jdou spát	muži	vždy/obvykle respondent	6,7	6,8	6,0	6,5
		přibližně stejně s partnerem	38,5	50,0	38,5	39,3
	ženy	vždy/obvykle respondent	62,4	68,3	48,0	62,2
		přibližně stejně s partnerem	34,7	29,3	48,0	34,9
zůstává doma, když jsou děti nemocné	muži	vždy/obvykle respondent	7,4	12,5	5,8	7,3
		přibližně stejně s partnerem	15,8	16,7	10,1	14,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	86,0	89,8	70,4	85,6
		přibližně stejně s partnerem	10,6	8,2	22,2	10,9
hraje si s dětmi/tráví volný čas	muži	vždy/obvykle respondent	6,2	4,3	8,1	6,6
		přibližně stejně s partnerem	66,1	73,9	60,9	65,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	37,8	39,6	40,7	38,1
		přibližně stejně s partnerem	60,2	56,3	55,6	59,7
pomáhá dětem s domácími úkoly	muži	vždy/obvykle respondent	10,9	9,1	8,4	10,1
		přibližně stejně s partnerem	48,4	54,5	40,3	46,4
	ženy	vždy/obvykle respondent	56,0	61,8	47,4	56,1
		přibližně stejně s partnerem	40,2	35,3	47,4	40,1
vodí/vyzvedává děti ze školky/jeslí/kroužků	muži	vždy/obvykle respondent	9,3	20,0	8,3	9,8
		přibližně stejně s partnerem	41,9	46,7	38,3	41,3
	ženy	vždy/obvykle respondent	57,9	67,7	46,2	58,3
		přibližně stejně s partnerem	35,5	32,3	53,8	35,9

Zdroj GGS2005 Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, u kterých vykonává jednotlivé úkony třetí osoba.



Šetření GGS2005 nám dává možnost porovnat jak míru výskytu práce v nesociální době, tak i množství obvykle odpracovaných hodin odděleně pro respondenty pracující z domova a respondenty pracující na jednom či různých místech mimo domov.

Data GGS2005 potvrdila, že lidé pracující alespoň část týdne z domova statisticky významně častěji než respondenti pracující na jednom, případně více místech mimo domov pracují večer, v noci, brzy ráno či o sobotách a nedělích, tj. v nesociálních hodinách. Dále mají též častěji než osoby pracující na jednom místě mimo domov pracovní dobu rozdělenou na dvě nebo více částí a spolu s lidmi prostorově flexibilními mají ve více případech pracovní dobu nepravidelnou, případně pracují „na zavo-

ni povinnosti plní na jednom místě mimo domov. Osoby pracující na plný úvazek odpracují podle dat GGS2005 obvykle týdně 44,8 hodin včetně přesčasů. Zatímco respondenti, kteří uvedli, že pracují převážně na jednom místě mimo domov, mají obvyklou týdenní pracovní dobu 43,6 hodin a respondenti pracující na různých místech mimo domov 48,7 hodin, respondenti vykonávající alespoň část týdne práci z domova pracují v průměru 49,0 hodin. Toto tvrzení však není úplně přesné a potřebuje doplňující informaci. Osoby pracující z domova jsou převážně tvořeny osobami samostatně výdělečně činnými, tj. osobami, které kontinuálně vykazují výrazně vyšší počty obvykle odpracovaných hodin týdně než osoby v zaměstnaneckém poměru. Provedeme-li

u zaměstnanců pracujících z domova (44,8 hodin), tento rozdíl však není, z důvodu nízkého zastoupení zaměstnanců vykonávajících práci z domova, statisticky významný (viz tabulka č. 7).

Osoby samostatně výdělečně činné mají v průměru delší týdenní pracovní dobu než osoby v zaměstnaneckém poměru, a to bez ohledu na místo výkonu jejich práce. V případě OSVČ tedy není délka pracovní doby determinována místem výkonu povolání.

Lze tedy shrnout, že delší pracovní doba je u domácích pracovníků určena spíše než místem výkonu činnosti jejich postavením v zaměstnání. Víme, že se jedná především o OSVČ s vyšší intenzitou práce a obecně delší pracovní dobou.

V této souvislosti by bylo zajímavé zabývat se otázkou, co je příčinou daného postavení v zaměstnání u domácích pracovníků. Předpokládáme, že mezi domácími pracovníky budou převažovat ti, u kterých byl prvotní zájem podnikat a rozhodování o místě výkonu činnosti bylo až na druhém místě. Na druhou stranu ale víme, že řada firem vyžaduje, ač je to často v rozporu se zákonem, k obsazení určité pracovní pozice či výkonu práce na specifických pracovních pozicích živnostenský list. Zaměstnavatelé si tímto smluvním vztahem snižují náklady na pracovní sílu, jelikož nejsou nuceni za pracovníka odvádět zdravotní a sociální pojištění<sup>14</sup>. Právě u zaměstnanců pracujících z domova se využití skrytého zaměstnaneckého vztahu přímo nabízí. Tito pracovníci jsou pak samozřejmě znevýhodněni, protože se na ně nevztahuje pracovní právní ochrana a zaměstnanecká práva a výhody. Data ukazují, že OSVČ pracující z domova jsou většinou drobní živnostníci bez zaměstnanců; 70,1 % z nich nemá žádného zaměstnance a 14,0 % má 1-2 zaměstnance<sup>15</sup>. Můžeme proto předpokládat, že mezi OSVČ pracujícími z domova bude i řada osob, kteří pracují pouze pro jednoho klienta (odběratele/zaměstnavatele) a svou činnost by teoreticky mohly vykonávat i v pracovním vztahu. Domníváme se tedy, že mezi našimi respondenty (především ženami) je řada pracovníků, kteří si nestanovili jako prioritu podnikání, ale naopak práci z domova, a tomu na žádost zaměstnavatele přizpůsobili i své postavení v zaměstnání.

**Tabulka č. 6: Míra výskytu práce v (ne)sociální době podle místa výkonu práce**

	jedno místo mimo domov		alespoň část týdne z domova		na různých místech mimo domov	
	N	%	N	%	N	%
během dne	3061	75,7	217	62,9	622	68,9
večer, v noci, brzy ráno, o víkendech	111	2,7	17	4,9	18	2,0
prac. doba se v pravidelných intervalech mění	656	16,2	23	6,7	79	8,7
denní prac. doba rozdělena na dvě nebo více částí	83	2,1	27	7,8	23	2,5
práce na zavolání	18	0,4	12	3,5	34	3,8
nepravidelná prac. doba	117	2,9	49	14,2	127	14,1
celkem	4046	100,0	345	100,0	903	100,0

Zdroj GGS2005

lání“, tj. když si je zadavatel práce vyžádá. Pracovní doba osob pracujících z domova se tedy vyznačuje výraznější nepravidelností, flexibilitou a přizpůsobivostí aktuální situaci, než je tomu o respondenty, jež pracují v místě zaměstnavatele. Ze samotné povahy práce z domova totiž vyplývá, že si člověk může pracovní dobu individuálně, tj. i z osobních důvodů, upravit. Jak již bylo

tedy analýzu průměrného počtu obvykle odpracovaných hodin podle místa výkonu práce pro zaměstnance a OSVČ odděleně, dostáváme zcela odlišný obrázek.

Mezi zaměstnanci pracujícími na plný úvazek zaznamenáváme statisticky významně vyšší počet odpracovaných hodin pouze u osob pracujících na různých místech mimo domov. Zaměstnanci, kteří

**Tabulka č. 7: Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin za týden včetně přesčasů u zaměstnanců a OSVČ pracujících na plný úvazek podle místa výkonu práce**

místo výkonu práce	OSVČ				Zaměstnanci			
	N	prům.	95% interval spolehlivosti		N	prům.	95% interval spolehlivosti	
			dolní hranice	horní hranice			dolní hranice	horní hranice
jedno místo mimo domov	182	51,36	49,52	53,21	3527	43,24	43,02	43,47
alespoň část týdne z domova	172	51,78	49,58	53,99	110	44,83	43,13	46,53
na různých místech mimo domov	233	50,79	49,18	52,39	597	47,9	47,16	48,64
celkem	587	51,26	50,19	52,32	4234	43,94	43,72	44,16

Zdroj GGS2005

zmíněno, této možnosti využívají mnohdy například ženy pečující o malé děti.

Lidé vykonávající svou práci z domova udávají<sup>13</sup> v průměru vyšší počet odpracovaných hodin týdně než lidé, kteří své pracov-

nepracují na jednom místě, vykazovali v průměru 47,9 odpracovaných hodin týdně. Pracovní doba zaměstnanců, kteří vykonávají svou práci u zaměstnavatele, je sice v průměru nižší (43,2 hodin) než



Data výzkumu GGS2005 ukázala, že práce z domova je doménou žen i mužů ve zhruba stejném rozsahu, nicméně ženy volí práci z domova v jiné fázi životního a profesního cyklu a pravděpodobně i z jiných důvodů než muži. U mužů je tento způsob práce umožněn především díky telekomunikačním technologiím, je častý u vysoce kvalifikovaných profesí s vysokoškolským vzděláním a převládá ke sklonku jejich profesní kariéry, tedy zejména ve věku 55 a více let. Ženy oproti tomu využívají výhod flexibility této formy práce ve stejné míře jak v předdůchodovém věku, tak ve věku 35-44 let, kdy mnohé z nich pečují o malé děti a práce z domova jim tedy umožní lépe harmonizovat rodinné a pracovní povinnosti. Dále se jedná hlavně o středoškolsky vzdělané ženy s maturitou, přičemž z hlediska typů profese vyhledávají ženy oproti mužům práci z domova bez výraznějších rozdílů.

Práce z domova má však kromě výhod i svá rizika, mezi která můžeme zařadit přesouvání pracovních povinností do nesociálních hodin a též nárůst počtu hodin, které lidé pracující z domova týdně odpracují. Data z analyzovaného výzkumu tato tvrzení jednoznačně potvrdila. Ukázalo se, že osoby pracující alespoň část týdne ze svého domova častěji než ostatní pracovníci pracují večer, v noci, brzy ráno či o sobotách a nedělích a jejich pracovní doba se vyznačuje výraznější nepravidelností. Data nám však již nedovolují posoudit, do jaké míry se jedná o pozitivně vnímanou flexibilitu v rozvržení pracovní doby. Řada mezinárodních výzkumů totiž ukazuje (Broughton, 2007), že možnost autonomního rozhodování o počátku a konci pracovní doby významně přispívá ke spokojenosti pracovníků z důvodu lepšího sladění pracovních a soukromých povinností, a to i za cenu práce v nesociálních hodinách.

Obecně lze též tvrdit, že lidé pracující z domova deklarují v průměru větší objem odpracovaných hodin týdně nežli lidé plnící své pracovní povinnosti v místě zaměstnavatele. Ve výzkumu GGS2005 činil tento rozdíl u osob pracujících na plný úvazek téměř 5,5 hodin. Tento rozdíl je však významně determinován tím, že mezi pracujícími z domova převažují OSVČ, které obecně v průměru odpracují týdně více hodin než zaměstnanci.

1 Tato studie byla řešena v rámci projektu TP-5 „Moderní společnost a její proměny“ (registrační číslo 1J 023/04-DP2) „Rodina, partnerství a demografické stárnutí: Generace a gender (Generations and Gender Survey: prospective longitudinal study)“.

2 Dohoda stanoví následující podmínky: práce na dálku by měla být dobrovolnou formou s právem vrátit se do původních podmínek práce, a to jak na žádost pracovníka, tak na žádost zaměstnavatele. Zaměstnanci mají mít nárok na rovné zacházení a srovnatelné pracovní podmínky s ostatními zaměstnanci pracujícími v „běžných podmínkách“. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci technické vybavení a zázemí potřebné pro výkon práce. Zaměstnavatel má nadále zodpovědnost za

bezpečnost a ochranu zdraví pracovníka při práci. (Telework guidance: <http://www.dti.gov.uk/files/file27456.pdf>)

- 3 Jelikož dohoda nebyla implementována prostřednictvím direktivy, je jisté, že bude pokrývat pouze malý podíl zaměstnanců.
- 4 Tyto trendy lze však v českém prostředí velmi těžko doložit empirickými daty, jelikož se ve značné míře jedná o aktivity v tzv. neformálním sektoru.
- 5 Výzkum „Pracovní podmínky“ (Working conditions survey) realizovaný v roce 2000 VÚPSV a agenturou STEM/MARK podle metodologie a dotazníkového nástroje Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek.
- 6 Mezinárodní výzkum „Household, work and flexibility“ byl v České republice koordinován Sociologickým ústavem AV v roce 2001.
- 7 Např. Francii, Nizozemsku, Maďarsku, Belgii, Estonku, Bulharsku, Německu, Polsku.
- 8 Osoby na mateřské či rodičovské dovolené byly dotazovány na vybrané charakteristiky jejich posledního pracovního místa. Tj. pokud tyto respondenti udávali místo výkonu práce, vztahovalo se to většinou k jejich poslednímu zaměstnání/výdělečné činnosti. V referenčním týdnu totiž souběžně s pobíraním rodičovského příspěvku pracovalo pouze 22 respondentů, z nichž 3 vykonávali tuto práci alespoň částečně z domova.
- 9 Výsledky výzkumu tak popírají nereálně vysoké podíly zaměstnaných pracujících z domova v ČR, jak je prezentovala Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu na základě EWCS2005. Podle tohoto šetření by v ČR mělo pracovat 18,7 % zaměstnanců a OSVČ alespoň čtvrtinu času z domova s pomocí informačních technologií. ([http://eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/ef0698/statistical\\_annex.pdf](http://eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/ef0698/statistical_annex.pdf))
- 10 Pokud v textu hovoříme o významných rozdílech mezi konkrétními skupinami respondentů, jedná se o statisticky významné odlišnosti na hladině  $\alpha \leq 0,05$ .
- 11 Metodika zjišťování „zaměstnané osoby“ je u GGS2005 podobná metodice VŠPS, vždy se jednalo o indikaci placeného zaměstnání v referenčním týdnu (VŠPS alespoň po dobu 1 hodiny, GGS obecně). ([http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/o/3115-06-za\\_rok\\_2005-ii\\_\\_metodicke\\_vysvetlivky](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/o/3115-06-za_rok_2005-ii__metodicke_vysvetlivky)) Do výpočtů GGS byly začleněny i osoby na mateřské/rodičovské dovolené (N=232), které v referenčním týdnu nutně nemusely placenou práci vykonávat. Tyto osoby se vyjadřovaly zpětně ke svému poslednímu zaměstnání.
- 12 Do analýzy byli zahrnuti pouze respondenti žijící s partnerem případně i s dítětem ve věku do 15 let.
- 13 Průměrný počet odpracovaných hodin je založen na subjektivním vyjádření respondentů. Metodika zjišťování obvykle odpracovaných hodin za týden je v případě tohoto šetření podobná metodice EUROSTATU.
- 14 Zákonný zákaz „švarcsystému“ vychází ze zásady, že zaměstnavatel je povinen plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích. Základním smyslem tohoto ustanovení je zabezpečit občanům právo na zaměstnání v pracovněprávních vztazích. Problém se „švarcsystémem“ v České republice spočívá v tom, že zaměstnavatel musí za zaměstnance odvádět vyšší sociální a zdravotní pojištění, než za sebe odvádí živnostník, tedy osoba samostatně výdělečně činná.
- 15 Podíl OSVČ bez zaměstnanců pracujících z domova je výrazně vyšší než podíl OSVČ bez zaměstnanců pracujících na jednom místě mimo domov. Mezi OSVČ vykonávajícími svou práci na jednom místě mimo domov je jich bez zaměstnanců pouze 47,5 %.

## Literatura:

- Akselsen, S. 2001. Telework and quality of life - Basic concepts and main results. EURESCOM published project results. EDIN 0084-0904. <http://www.dti.gov.uk/files/file27456.pdf>
- Basl, J., Jandová, L., Vyhňáková, S. 2004. Vybrané pružné formy zaměstnávání - návrh politiky pro ČR s ohledem na situaci v Německu, Velké Británii a celkový kontext EU. Studie pro: Metody tvorby politik. FSV UK. (konzultant: Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc. MSc.)
- Bierzová, J. 2006. V práci jako doma - analýza fenoménu práce z domova. Sociologický ústav akademie věd ČR. <http://www.soc.cas.cz/promeny/info/cz/25018/Kvalitativni-studie.html>
- Broughton, A. 2007. Place of work and working conditions. European Foundation for Improvement of Living and Working conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/TN0701029S/TN0701029S.htm>
- Bullock, S. 1994. *Women and Work*. London and New Jersey: Zed Books Ltd.
- EIROOnline: EU0207204F, European Foundation for Improvement of Living and Working conditions; <http://eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/eu0207204f.html>
- EIROOnline: DK0207104F, European Foundation for Improvement of Living and Working conditions; <http://eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/dk0207104f.html>
- Horáková, N. 2004. Problémy harmonizace rodinného a pracovního života. *Naše společnost* 2004, č. 2.
- Kuchařová, V., Ettlrová, S., Matějková B., Svobodová, K., Šťastná A. 2006. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Část 3 - Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV
- NAPZ 2004-2006: *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*. Praha: MPSV.
- NgH. The National Group of Homeworking UK. <http://www.homeworking.gn.apc.org/home>
- Pedersen, H. 2007. Towards the individualisation of working conditions. In: Eyraud, F., Vaughan-Whitehead, D. (eds.). *Evolving World of Work in the Enlarged EU*. Geneva: ILO.
- Šindlerová, I. 2006. *Práce žen z domova v České republice*. Evropská kontaktní skupina v ČR, Gender Studies.
- VŠPS 2005. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil; roční průměry, ČSÚ*.

*Renáta Kyzlinková absolvovala sociologii na FFUK a demografii na PřFUK, kde v současnosti dokončuje doktorandské studium. Od roku 2001 je vědeckou pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Její profesní zaměření zahrnuje problematiku pracovních podmínek, sociálního dialogu a organizačního chování. Spolupracuje rovněž s mezinárodními institucemi jako jsou Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu a ILO.*

*Kamila Svobodová absolvovala v roce 2003 studium demografie na Přírodovědecké fakultě UK a v roce 2005 studium sociologie na Filozofické fakultě UK. V současné době pokračuje v doktorandském studiu demografie na PřF UK a pracuje ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí ve výzkumné skupině rodinné politiky. Jejím odborným zaměřením je především sociologie rodiny, gender, demografie a problematika demografického stárnutí.*