

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/ B/2021/36122163741002756

HARMONIZÁCIA
RODINY A PRACOVNÉHO ŽIVOTA
REALITA V SR
Bakalárska práca

2021

Alexandra Cintavá

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**HARMONIZÁCIA
RODINY A PRACOVNÉHO ŽIVOTA
REALITA V SR**

Bakalárska práca

Študijný program: Ľudské zdroje a sociálny manažment

Študijný odbor: Ekónómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: Antalová, Mária, doc. PhDr., PhD.

Bratislava 2021

Alexandra Cintavá

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som svoju bakalársku prácu vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

Alexandra Cintavá

Pod'akovanie

Rada by som sa pod'akovala všetkým, ktorí mi akýmkoľvek spôsobom pomohli pri písaní mojej bakalárskej práce, predovšetkým mojej školiteľke doc. Márii Antalovej PhDr., PhD. za jej cenné odborné rady a pripomienky a najmä čas, ktorý mi pri písaní práce venovala.

Dátum:

.....

Alexandra Cintavá

ABSTRAKT

CINTAVÁ, Alexandra: *Harmonizácia rodiny a pracovného života – realita v SR.* – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: Mária, Antalová, doc. PhDr., PhD. – Bratislava: NHF EU, 2021, 55 s.

Cieľom bakalárskej práce bolo teoreticky analyzovať pojmy súvisiace s harmonizáciou práce a rodiny, prehodnotiť metodologické prístupy k danému fenoménu a empiricky zmapovať súčasnú situáciu v SR. Hlavný cieľ sme rozdelili do čiastkových cieľov.

Práca je rozdelená do troch kapitol. Obsahuje 22 grafov, 1 tabuľku a 1 prílohu. Prvá kapitola je venovaná vytvoreniu teoretického rámca danej problematiky. Bola orientovaná najmä na identifikáciu kvality pracovného života a harmonizáciu práce a rodiny a prehodnotenie jednotlivých prístupov k vzťahom medzi pracovným a mimopracovným životom.

V druhej časti bol prezentovaný cieľ práce a použité metodické postupy. Sumarizovali sme rôzne prístupy kvantifikácie ako i selektované indikátory vhodné pre realizáciu sekundárnej analýzy a primárnej analýzy.

Záverečná kapitola sa zaoberá analýzou informácií zistených pomocou sekundárnej analýzy štatistických údajov a nami uskutočneného dotazníkového prieskumu.

Výsledkom našej práce bolo navrhnutie opatrení smerujúcich k lepšej harmonizácii práce a rodinného života obyvateľov Slovenskej republiky.

Kľúčové slová:

rodina, práca, harmonizácia práce a rodinného života, konflikt práce a rodinného života

ABSTRACT

CINTAVÁ, Alexandra: *Harmonization of Work and Family Life - Reality in Slovakia*. – University of economics in Bratislava. Faculty of National Economy; department of Social Development and Labour. – Supervisor of bachelor thesis: Mária, Antalová, doc. PhDr., PhD. – Bratislava: NHF EU, 2021, 55 p.

The aim of the bachelor thesis was to theoretically analyse the concepts related to the harmonization of work and family, re-evaluate methodological approaches to the phenomenon and empirically map the current situation in the Slovak Republic. The main goal was divided into sub-goals.

The work consists of three chapters. It contains 22 graphs, 1 table and 1 appendix. The first chapter is devoted to the creation of a theoretical framework of the issue. It was mainly focused on identifying the quality of working life and harmonizing work and family and re-evaluating individual approaches to the relationship between work and non-working life.

The second part presented the aim of the work and the methods used. We summarized various quantification approaches as well as selected indicators, suitable for the implementation of secondary analysis and primary analysis.

The final chapter deals with the analysis of information obtained by means of secondary analysis of statistical data and a questionnaire survey, that we conducted.

The result of our work was to propose measures aimed at better harmonization of work and family life of the inhabitants of the Slovak Republic.

Keywords:

family, work, harmonization of work and family life, conflict of work and family life

Obsah

Úvod	9
1. Súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí	10
1.1. Rodina	10
1.2. Práca a jej význam pre rodinu a jej členov	16
1.3. Konflikt medzi prácou a rodinným životom	18
1.4. Niektoré riešenia pre harmonizáciu práce a rodinného života	22
2. Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	27
3. Výsledky práce a diskusia.....	30
3.1. Analýza harmonizácie práce a rodiny v SR a v EÚ	30
3.2. Dôsledky pandémie Covidu 19 na slovenskú rodinu	39
3.3. Diskusia.....	46
Záver	50
Zoznam použitej literatúry	51
Prílohy.....	55

Úvod

V našej bakalárskej práci sme sa venovali problematike harmonizácie rodiny a pracovného života. Túto tému považujeme za veľmi významnú najmä kvôli jej ďalekosiahlemu dopadu na psychickú vyrovnanosť ľudí, harmóniu v ich rodinách a ich pracovné výsledky. Miera harmonizácie práce a rodinného života zamestnancov firiem ovplyvňuje ich prosperitu a v konečnom dôsledku sa podieľa na ekonomickej prosperite krajiny. Naša práca sa skladá z troch hlavných častí.

Prvá je venovaná analýze teoretických prístupov k rodine, práci, konfliktu týchto dvoch významných súčastí života jednotlivca a ich harmonizácii, pričom sme ako zdroje využívali odbornú literatúru od domácich ako aj zahraničných autorov.

Druhá časť bola orientovaná na prezentovanie hlavného cieľa a čiastkových cieľov našej bakalárskej práce, popísaniu použitých metód a stanoveniu hypotéz na základe poznatkov získaných v teoretickej časti.

V tretej kapitole sme zisťovali aktuálny stav implementácie harmonizácie práce a rodinného života na Slovensku v porovnaní s európskym priemerom a vybranými krajinami Európskej únie.

Na doplnenie informácií sme použili aj analýzu vlastného dotazníkového prieskumu, zameraného najmä na problematiku prerozdelenia povinností v domácnostiach medzi mužmi a ženami a popísanie javov, ktoré do slovenských rodín priniesli opatrenia na zamedzenie šíreniu vírusu Covid 19.

V následnej diskusii sme zhrnuli naše zistenia, overili správnosť nami stanovených hypotéz a navrhli riešenia smerujúce k lepšej harmonizácii práce a rodinného života obyvateľov Slovenska.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí

Harmonizácia rodiny a pracovného života je jednou z ústredných tém, ako pre Európsku komisiu, tak i pre každý členský štát. V súčasnej dobe je u nás väčšinou nevyhnutnosťou, aby pre zabezpečenie primeraného štandardu rodín pracovali obaja rodičia. Je teda dôležité podporovať ako rovnaký prístup k práci a profesionálnemu rastu, tak aj rozloženie síl v každodenných povinnostiach v rodine a domácnosti.

Daný problém je pomerne prepracovaný, a to ako na teoretickej, metodologickej a empirickej úrovni. Pre obsírnosť celej problematiky sa v našej práci orientujeme len na niektoré vybrané problémy. Z toho dôvodu i teoretický rámec práce členíme na nasledujúce okruhy: rodina, práca, konflikt medzi prácou a rodinným životom a niektoré riešenia pre harmonizáciu práce a rodiny.

1.1. Rodina

Za najvšeobecnejšiu definíciu rodiny považujeme J. H. Goldthorpu, ktorý za rodinu považuje sieť tvorenú spriaznenými príbuznými.¹ My nepokladáme výpovednú hodnotu tejto definície pre účely našej práce za dostatočnú, pretože všetci naši príbuzní nemusia a ani nevytvárajú jednu domácnosť.

Definícia rodiny podľa J. Gaburu, vychádza zo slova „rod“, ktorý predstavuje spoločenstvo ľudí, ktorí spolu bývajú pod jednou strechou, spoločne hospodária, majú spoločné zvyklosti a zásady a podriaďujú sa rovnakej autorite.² Definícia J. Gaburu viac vyjadruje podstatu rodiny, ako ju my vnímame, avšak ju považujeme taktiež za príliš abstraktnú. Z toho dôvodu sme upriamili pozornosť na našu legislatívu. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zdôrazňuje dôležité postavenie rodiny v spoločnosti. „*Rodina založená manželstvom je základnou bunkou spoločnosti. Spoločnosť všetky formy rodiny všestranne chráni.*“³ Tej sa ukladá prirodzená povinnosť chrániť všetky jej formy, ako aj rodičovstvo, ako obzvlášť uznávané poslanie muža a ženy. Výskumami sa preukázalo, že rodinné prostredie tvorené otcom a matkou dieťaťa je najvhodnejšie pre vývin dieťaťa. Spoločnosť má byť rodičom nápomocná pri vykonávaní ich rodičovského

¹ STEEL, Liz. – KIDD, Warren. – BROWN, Anne. *The Family - Skills-based Sociology*, Red Globe Press. 2012. vyd. 2., s. 256, ISBN 9780230369832

² GABURA, Ján. Sociálna práca s rodinou Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2006. s. 5.

³ Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] [cit. 2020-17-10] Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/36/20170701>

poslania a zároveň aj všetci členovia rodiny sa majú usilovať o vzájomnú pomoc a spoluprácu smerujúcu k blahu a prosperitu rodiny.⁴

Podľa J. Dunového možno rodinu chápať aj ako malú no najdôležitejšiu sociálnu skupinu, ktorá sprevádza človeka počas celého jeho života, založenú na zväzku muža a ženy, na pokrvnom príbuzenstve medzi rodičmi a deťmi alebo vzťahu, ktorý ho nahrádza. Členovia rodiny žijú v spoločnej domácnosti a plnia svoje spoločensky uznané roly, ktoré sú kľúčové pre existenciu a rozvoj rodiny ako aj pre jej význam v individuálnej i celospoločenskej rovine.⁵

Poznatky o rodine J. Prevedrákovej a G. Kubíčkovej zdôrazňujú, že členovia rodiny majú medzi sebou silné citové putá.⁶ Taktiež považujeme za potrebné uviesť aj jej psychologický rozmer, ktorý zdôrazňuje J. Janoušek. Rodinu opisuje ako najuniverzálnejší socializačný činiteľ, ktorý vytvára bezpečný priestor pre jednotlivcov na identifikáciu vzorov a rolí v rodine a v spoločnosti a reguláciu ich správania. Je zdrojom spoločensky žiaducich vzorov a zároveň vytvára priestor na praktické overovanie nadobudnutých socializačných zručností v praxi. Jednotlivec na základe skúseností v rodine definuje vlastné hodnoty a postoje k sebe samému, svojmu bezprostrednému okoliu, ale aj celej spoločnosti.⁷

G. P. Murdock definuje rodinu ako sociálnu skupinu, pre ktorú je charakteristické spoločné miesto pobytu, ekonomická spolupráca a reprodukcia. Táto zahŕňa dospelé osoby oboch pohlaví, z ktorých minimálne dve majú spoločensky schválený sexuálny vzťah a vlastné alebo adoptované deti tohto páru.⁸

Pokrvné príbuzenstvo, či manželský zväzok chýba v definícii od M. A. Fitzpatrickovej a F. S. Wamboldta, ktorá označuje rodinu za psychosociálnu skupinu tvorenú minimálne jedným dospelým človekom a jedným alebo viacerými ďalšími ľuďmi, zameranú na uspokojovanie potrieb, starostlivosť a rozvoj medzi jej členmi.⁹

⁴ Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] [cit. 2020-17-10]
Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/36/20170701>

⁵ DUNOVSKÝ, Jiří a kol. Sociální pediatrie – vybrané kapitoly, 1. vyd. Praha: Grada, 1999. 279 s. ISBN 80-7169-254-9.

⁶ PREVENDRÁKOVÁ Jitka. - KUBÍČKOVÁ, Gabriela. Základy rodinnej a sexuálnej výchovy, Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1995. 83 s. ISBN 80-08-00062-7

⁷ POTOČÁROVÁ, Mária. Špecifiká rodinnej výchovy, In. Zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského Paedagogica, Bratislava: Polygrafické stredisko UK v Bratislave, 2005, roč. 17, s. 113
ISSN 80-223-2026-9

⁸ STEEL, Liz. – KIDD, Warren. – BROWN, Anne. *The Family - Skills-based Sociology*, Red Globe Press. 2012. vyd. 2., s. 16, ISBN 9780230369832

⁹ FITZPATRICK, Mary Anne. – WAMBOLDT, Frederick S. Where Is All Said and Done Toward an Integration of Intrapersonal and Interpersonal Models of Marital and Family Communication, In *Communication Research* [online] 1990. č. 17 s. 422-430. DOI: 10.1177/009365090017004001. [cit.

Vo Veľkom sociologickom slovníku sa považuje rodina za inštitúciu tvoriacu základ pre sociálnu štruktúru spoločnosti. Jej najdôležitejšou funkciou je ľudská reprodukcia, výchova a socializácia potomstva. Rodinná skupina tvorí spoločnú domácnosť. Skladá sa z rodičov a ich pokrvných alebo adoptovaných detí. Pokiaľ sa v domácnosti nenachádzajú iní ako už spomenutí členovia, hovoríme o nukleárnej rodine. Tá sa vyznačuje relatívnou uzavretosťou, intimitou dôverných osobných vzťahov a kontaktov, ktoré sú pudovo a citovo motivované. Príznačná je tu aj vysoká miera solidarity medzi členmi rodiny. V niektorých prípadoch možno rovnaké znaky pripísať aj širšej rodine rozšírenej o ďalších členov ako napr. rodičia a súrodenci rodičov.¹⁰

Uvedené vnímanie rodiny bude východiskom pre potreby našej práce. Sme toho názoru, že pri rodine je potrebné identifikovať jej konkrétne charakteristiky ako aj poukázať na jej psychologický rozmer a výnimočnosť vzťahov, ktoré v rámci nej jednotliví jej členovia vytvárajú.

Funkcie rodiny

Rodina, ako základná sociálna inštitúcia, plní široké spektrum funkcií, ktoré sú navzájom prepojené a vykonávané ich členmi prirodzene, prostredníctvom ich denných aktivít a povinností. Všetky funkcie smerujú k vytvoreniu, čo najpriaznivejšieho prostredia a optimalizácii podmienok pre uspokojenie potrieb jednotlivých členov rodiny, ako aj rodiny ako celku. Medzi najčastejšie funkcie rodiny podľa J. Gaburu patria:

- **Biologicko-reprodukčná funkcia** – túto funkciu možno chápať v dvoch formách. Ak hovoríme, o uspokojovaní základných fyziologických potrieb (napr. jedlo, bývanie, oblečenie) v prostredí rodiny ide o fyziologickú formu. Reprodukčnú formu ďalej rozdeľujeme na prokreatívnu formu sexuality, zameranú na reprodukciu ľudského pokolenia a rekreatívnu formu sexuality sústredujúcu sa na uspokojenie sexuálnych potrieb medzi partnermi.
- **Emocionálna funkcia** – fungujúca rodina má vytvárať miesto absolútneho emocionálneho prijatia a bezpečia. Najmä pozitívne emócie medzi členmi rodiny sú kľúčové pre zdravý vývoj, rast a dlhodobú psychickú stabilitu človeka. Človek sa

2020-01-29] Dostupné na:

https://www.researchgate.net/publication/258130501_Where_Is_All_Said_and_Done_Toward_an_Integration_of_Intrapersonal_and_Interpersonal_Models_of_Marital_and_Family_Communication

¹⁰ MAŘÍKOVÁ, Hana. PETRUSEK, Miroslav. VODÁKOVÁ Alena. Velký sociologický slovník Sv. II. P-Ž. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996 s. 940-941, ISBN 80-7184-310-52.

práve v rodine učí ako prejavovať emócie a naopak, ako správne prijímať prejavy emócií od iných.

- **Sociálna funkcia** – úlohou rodiny je formovať sociálne vyspelého človeka schopného komunikácie, vedomého si vlastnej hodnoty a identity v spoločnosti. V rodine človek pozoruje, aké sú základné sociálne roly, normy a pravidlá v spoločnosti, učí sa spracovávať rôzne medziľudské vzťahy.
- **Ekonomická funkcia** – predstavuje získavanie a hospodárenie s finančnými prostriedkami nevyhnutnými pre chod rodiny, tie sú väčšinou nadobudnuté formou zárobku alebo zisku dospelých členov rodiny. V prípade vážnych finančných problémov pomáha rodine záchranná sociálna sieť príslušného štátu. Jednotlivci sa tu formujú v plánovaní využívania financií v súlade s ich finančnými možnosťami a prioritami.
- **Opatrovateľská funkcia** – ide tu o morálnu povinnosť rodiny, postarať sa o jej starých a chorých členov. Časť tejto povinnosti vzal na seba štát a spoločnosť ako taká, no napriek tomu jej gro ostáva na rodine.
- **Kultúrno-hodnotová funkcia** – identita človeka je formovaná aj špecifickými tradíciami, zvykmi, remeslami, či zručnosťami typickými pre danú rodinu, komunitu, obec, región, či krajinu odkiaľ jednotlivec pochádza. Prostredníctvom rodiny sa človek s nimi zoznamuje, učí sa ich a tvorí ich. V rodine si tiež človek definuje vlastné hodnoty spoznáva etické normy.
- **Výrobná funkcia** – táto funkcia sa týka výlučne rodín, ktoré vlastnia nejakú formu rodinného podniku, pričom sa na jeho chode podieľa čo najviac členov rodiny.¹¹
- **Odpočinkovo-rekreačná funkcia** – v rodine má človek najst' priestor na upokojenie, oddych, regeneráciu síl, čoho výsledkom má byť lepšie zvládanie stresu aj mimo prostredia rodiny.
- **Ochranná funkcia** – v minulosti, keď sa členovia rodiny museli chrániť pred reálnymi nebezpečenstvami vonkajšieho sveta bol význam tejto funkcie oveľa väčší. Dnes ju chápeme skôr ako schopnosť fungujúcej rodiny zastat' sa svojich členov a stát' za nimi aj v ťažkých životných situáciách.¹²

¹¹ GABURA, Ján. *Sociálna práca s rodinou* Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2006. s.28

¹² GABURA, Ján. *Sociálna práca s rodinou* Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2006. s.29

Funkcie rodiny opisujú jej účel a význam. Podľa toho ako daná rodina plní svoje funkcie môžeme posúdiť jej funkčnosť resp. nefunkčnosť.¹³

Typy rodín

Rodiny v spoločnosti tvoria nehomogénny súbor skladajúci sa z rôznych typov a ich špecifických variácií. Základným typom rodiny je rodina nukleárna, pozostávajúca z dvoch generácií t. j. rodičov a ich detí. Ak v jednej domácnosti žije spoločne s rodičmi a ich deťmi aj iné príbuzenstvo, hovoríme o rozšírenej rodine. Čoraz častejší je fenomén neúplných rodín teda rodín, kde absentuje jeden z rodičov, a teda môžeme hovoriť aj o jednorodičovskej rodine. Niektorí odborníci medzi neúplné rodiny zaraďujú i bezdetné manželské páry, ktoré označujú ako manželské rodiny. Takýto prístup sa však v Európe neuznáva. Rekonštituovanou môžeme nazvať takú rodinu, ktorá po rozvoze manželov alebo smrti jedného z nich, bola znovu obnovená novým životným partnerom. Ak sa v takejto rodine nachádzajú deti z predošlých vzťahov partnerov označujeme rodinu ako agregátnu.¹⁴

Tradičné rodovo definované roly v rodine a ich vývoj

P. Ondrejko a J. Majerčíková poukazujú na to, že v spoločnosti prevláda všeobecná predstava o tradičnej rodine, v ktorej je otec zodpovedný za získavanie finančných prostriedkov, teda kladie sa dôraz na výkon zamestnania mimo rodiny a matka má dbať o správnu výchovu detí, uspokojovanie ich emočných i fyziologických potrieb a celkový chod domácnosti.¹⁵ Je typickou ženou v domácnosti. Tento model bol prijatý pre rodiny v Spojených štátoch amerických v polovici minulého storočia, vysvetľuje J. Georgas.¹⁶ V našej krajine v tom období, bol takýto model skôr výnimkou a aj vzhľadom k pravidlám vtedajšej socialistickej spoločnosti, väčšinou obaja rodičia vykonávali zamestnanie.¹⁷ Spomenutý model teda môžeme pripísať skôr dávnejšej minulosti.

¹³ SCHWAB, John J. -GRAY-ICE, Helen M. PRENTICE, Florence R. Family Function: An Historical and Research Review. In: *Family Functioning. Critical Issues in Psychiatry*. [online] Springer, Boston, 2002. ISBN 978-0-306-47191-9 [cit. 2020-02-10] Dostupné na: https://doi.org/10.1007/0-306-47191-4_2

¹⁴ GABURA, Ján. *Sociálna práca s rodinou*. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2006. s. 8

¹⁵ ONDREJKOVIČ, Peter - MAJERČÍKOVÁ, Jana. Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine - kontinuita a zmena : príspevok k diskusii o charaktere rodiny na Slovensku. In *Sociológia : časopis pre otázky sociológie*. - Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006, roč. 38, č. 1, s. 5-30 ISSN 0049-1225

¹⁶ GEORGAS, James. Family: Variations and Changes Across Cultures. In. Online Readings in Psychology and Culture, International Association for Cross-Cultural Psychology [online] 2003, roč. 6. ISBN 978-0-9845627-0-1, [cit. 2020-11-02] Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1061>

¹⁷ ONDREJKOVIČ, Peter - MAJERČÍKOVÁ, Jana. Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine - kontinuita a zmena : príspevok k diskusii o charaktere rodiny na Slovensku. In *Sociológia : časopis pre otázky sociológie*. - Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006, roč. 38, č. 1, s. 5-30 ISSN 0049-1225

R. Forste uvádza, že od príslušnosti k pohlaviu sa naďalej odvíja miera a spôsob zapájania sa členov rodiny do chodu domácnosti a starostlivosti o deti. Aj pre dnešné rodiny je charakteristické, že napriek aktívnemu pracovnému zaradeniu oboch rodičov, prácam v domácnosti a starostlivosti o deti venuje viac času žena. Charakter činností partnerov sa tiež líši. Ženy sú všeobecne viac zodpovedné za denné rutinné práce v domácnosti, zatiaľ čo muži sa stále venujú skôr občasným údržbovým prácam. Vo vzťahu k deťom ženy venujú gro svojho času s nimi potrebnej starostlivosti, vzdelávaniu či plánovaniu aktivít s deťmi, zatiaľ čo muži typicky venujú svoj čas skôr zábave a hre s deťmi. Napriek snahám v spoločnosti o odbúravanie stereotypov a presadzovanie rodovej rovnosti aj v úlohách členov rodiny sú tieto vzorce prítomné vo väčšine rodín. Je však pravdou, že narastá počet žien, ktoré pracujú a snažia sa o budovanie kariéry popri rodinnom živote, ako aj zapojenosť mužov do prác v domácnosti.¹⁸

Fenomény moderných rodín

Rodiny v posledných desaťročiach prechádzali mnohými zmenami, boli vystavené novým vplyvom a okolnostiam. Zmeny nastali v ich štruktúre, veľkosti aj spôsobe a čase zakladania. Tieto skutočnosti značne vplyvajú aj na problematiku harmonizácie práce a rodiny. B. Bodnárová, J. Filadelfiová a D. Gerbery za najvýznamnejšie zmeny označili:

1. **Pokles pôrodnosti** – momentálne najtypickejšou rodinou je rodina s dvoma deťmi. V porovnaní s minulosťou môžeme sledovať značný pokles v počte rodín s tromi a viac deťmi. Tento fakt má výrazný vplyv na rozloženie síl v rodine v súvislosti so starostlivosťou o domácnosť a jej závislých členov vyžadujúcich starostlivosť (deti, starí, či zdravotne znevýhodnení členovia)
2. **Posun veku, v ktorom sa uzatvára manželstvo** – ako aj posun veku rodičov pri narodení dieťaťa, je fenomén, ktorý má dva dôsledky. Na jednej strane rodinu zakladajú ľudia s rozbehnutou pracovnou kariérou, a teda sa u nich zvyšuje tlak na produkciu uspokojujúcich pracovných výsledkov a zároveň starostlivosť o potreby malého nezaopatreného dieťaťa. Na strane druhej narastá aj tlak na generáciu ľudí v strednom veku, ktorí sa dlhšie starajú o svoje dospelé deti a zabezpečujú im podmienky pre zvládanie štúdia a prípravy na povolanie. Zároveň sa aj ich rodičia

¹⁸ FORSTE, Renata. – FOX, Kiira. Household Labor, Gender Roles, and Family Satisfaction: A Cross National Comparison In. Journal of Comparative Family Studies Faculty Publications, Brigham Young University, [online] 2012, s. 614-631. [cit. 2020-11-10] Dostupné na: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4865&context=facpub>

dostávajú do veku, kedy potrebujú zvýšenú mieru starostlivosti. Sú teda často nútení rozhodovať ako túto pomoc a starostlivosť zosúladiť aj s pracovným životom.

3. **Tradičné prisúdenie zodpovednosti** – za starostlivosť o závislých členov domácnosti prislúcha žene, takéto nadstavenie pretrváva v spoločnosti od dôb kedy ženy pracovali len vo vlastnej domácnosti a prislúchajúcom hospodárstve. V dnešnej dobe, je však väčšina žien zamestnaná a pracuje z vlastnej vôle a vo väčšine prípadov aj z nutnosti zabezpečiť dostatočný príjem v domácnosti a v neposlednom rade aj svoj budúci príjem v dôchodkovom veku. Je teda namieste v tejto súvislosti otvárať otázky rodového vyrovnávania síl.¹⁹
4. **Rozvodovosť** – rozvod partnerov často prináša zo sebou situáciu, kedy sa niekdajšie rozdelenie síl v starostlivosti o domácnosť a jej odkázaných členov medzi manželmi náhle prenesie len na jedného človeka rovnako ako aj výdavky s ňou spojené, na čo upozorňujú aj P. Ondrejko a J. Majerčíková.²⁰
5. **Oddelený život generácií** – tendencia novovzniknutých mladých rodín osamostatniť sa zakladá najmä na potrebe pocitu súkromia a samostatnosti, je však sprevádzaná aj sťaženým prístupom k pomoci od starých rodičov vo výchove detí a komplikácií pri poskytovaní potrebnej pomoci detí svojim rodičom.²¹

1.2. Práca a jej význam pre rodinu a jej členov

Ekonomická funkcia rodiny, ako jedna z jej základných funkcií, je napĺňaná najmä zárobkovou činnosťou dospelých členov. Môžeme teda tvrdiť, že pre správne fungovanie rodiny je práca a zamestnanie jej členov kľúčovým faktorom.

Práca navyše prispieva aj k všeobecnej spokojnosti a naplní psychologických potrieb členov rodiny, smerujúcej k ich osobnostnému rastu. U ľudí sa prejavujú prirodzené, vrodené potreby pociťovať slobodu v konaní a považovať svoje správanie, za nimi zvolené nezávisle od nátlaku z inej strany (potreba autonómie), starať sa nejakým spôsobom o iných

¹⁹ BODNÁROVÁ, Bernardína. – FILADELFIOVÁ, Jarmila. GERBERY, Daniel. Výskum potrieb a poskytovania služieb pre rodiny zabezpečujúce starostlivosť o závislých členov- Záverečná správa z výskumu, [online] Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005 [cit. 2020-12-15] Dostupné na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/pdf/2005/rodina/Sluzby.pdf>

²⁰ ONDREJKOVIC, Peter - MAJERČÍKOVÁ, Jana. Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine - kontinuita a zmena : príspevok k diskusii o charaktere rodiny na Slovensku. In Sociológia : časopis pre otázky sociológie. - Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006, roč. 38, č. 1, s. 5-30 ISSN 0049-1225

²¹ BODNÁROVÁ, Bernardína. – FILADELFIOVÁ, Jarmila. GERBERY, Daniel. Výskum potrieb a poskytovania služieb pre rodiny zabezpečujúce starostlivosť o závislých členov- Záverečná správa z výskumu, [online] Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005 [cit. 2020-12-15] Dostupné na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/pdf/2005/rodina/Sluzby.pdf>

ľudí a zažívať starostlivosť aj z ich strany (potreba spriaznenosti) a cítiť sa efektívnym a zručným v činnostiach, ktorým sa venujú (potreba kompetencie).²²

Zamestnanie ponúka priestor pre jednotlivých členov rodiny pre ich sebarealizáciu, získavanie a zhodnocovanie kompetencií, socializáciu a nadobúdanie priateľských a kolegiálnych vzťahov.

Charakteristiky prostredia práce a prostredia rodiny

Prácu a rodinu možno označiť za dva osobitné, no medzi sebou čiastočne prepojené mikrosystémy, pozostávajúce zo sietí osobných vzťahov. Charakter týchto prostredí u jednotlivcov môžeme podľa P. Vojdanoff určiť v kategóriách: štruktúra, sociálna organizácia, normy a očakávania, podpora, zameranie a kvalita.

Pre popísanie štruktúry rodiny používame jej členov, teda partnerov, bývalých partnerov, deti v rôznych vekových kategóriách, žijúci v domácnosti i mimo nej i širšie príbuzenstvo. Sociálna organizácia hovorí o rozdelení povinností jednotlivých členov rodiny. Pri normách a očakávaní ide skôr o jednotlivé roly v rámci rodiny, charakteristické správanie a pravidlá v rámci rodinných vzťahov. Vládné tu prirodzená neformálna forma podpory medzi členmi, rovnako ako súdržnosť a intuitívna angažovanosť v prospech rodiny, tvoriace zameranie rodinného prostredia. Kvalita rodiny sa odvíja od špecifických kritérií jej členov, ich spokojnosti, harmónie vzťahov a výsledkov rozvoji detí rodiny.

Štruktúru pracovného prostredia tvoria jej vnútorné i vonkajšie organizačné charakteristiky, časové vymedzenie práce i priestor, v ktorom sa práca vykonáva. Sociálnou organizáciou rozumieme náplň práce a nároky, ktoré sú na jednotlivcov v práci kladené. Normy vykonávaných činností v práci, firemná kultúra a politika tvoria kategóriu noriem a očakávaní. Podporu v práci získavajú pracovníci formálnejším spôsobom od nadriadených a kolegov. Zameranie pracovného prostredia sa sústreďuje na pocit spriaznenosti v komunite dosahujúcej spoločný cieľ. Kvalita v pracovnom prostredí reflektuje spokojnosť zamestnancov, ich pracovné výkony, či dochádzku.²³

KOVJANIC, Snjezana. – SCHUH, Sebastian C. – JONAS Klaus. Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. In. Journal of Occupational and Organizational Psychology, The British Psychological Society, [online] 2013, roč. 86. s. 543-555 [cit. 2020-11-10]

Dostupné na: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12022>

²³ VOJDANOFF, Patricia. Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships, In. Human Relations, London: The Tavistock Institute, SAGE Publications, [online] 2001. roč. 54, č. 12, s. 1609-1637 [cit. 2020-11-25] Dostupné na:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.527.3579&rep=rep1&type=pdf>

1.3. Konflikt medzi prácou a rodinným životom

Práca a zamestnanie členov rodiny je nevyhnutnosťou pre jej správne fungovanie ako po materiálnej stránke, tak aj z pohľadu osobného rozvoja a psychického blaha jej členov. Je však častým javom, že medzi týmito dvoma aspektami ľudského života nastáva konflikt.

Teória rolí

Je prirodzenou súčasťou väčšiny ľudí, že spektrum ich aktivít, prostredí a životných situácií, v ktorých sa pravidelne nachádzajú, je široké. Môžeme povedať, že vo svojich životoch plnia množstvo rolí. Rolu vnímame ako komplex očakávaní, povinností, či noriem, ktoré by mal daný jednotliviec plniť. Tieto sú zväčša prirodzene definované na základe spoločenských štandardov a stereotypov, ale každý jednotliviec si ich vytvára aj sám v závislosti od svojich hodnôt a postojov nadobudnutých počas života. Základné roly dospelých ľudí nachádzame v rodinnom a pracovnom prostredí.²⁴

V rodine je náplňou funkcií zabezpečiť čo najharmonickejšie fungovanie a to v oblasti partnerskej, rodičovskej a socioekonomickej. Za základné roly tu môžeme považovať rolu partnera, rolu rodiča a rolu žiteľa a správcu socioekonomického fungovania rodiny.²⁵ V rámci týchto rolí je možné nájsť veľké množstvo podrolí, ktoré sú ich súčasťou (napr. rodič musí plniť aj rolu vychovávateľa, učiteľa, poskytovateľa lásky a bezpečia o pod.)

V pracovnom prostredí sa roly variujú podľa funkcie a hierarchického postavenia jednotlivca. V zásade ide, ale o roly vo vzťahu ku kolegom, nadriadeným, podriadeným a náplni práce ako takej. Za základnú rolu považuje označenie daného povolania (manažér, predavač, kuchár).

Konflikt práce a rodiny

Vychádzajúc z teórie rolí, môžeme situáciu, kedy plnenie jednej role človeka natoľko vyťažuje, že jeho schopnosť vykonávať inú rolu je obmedzená alebo úplne zaniká interrolovým konfliktom. Zdrojom konfliktu podľa J. H. Greenhousa a N. J. Beutela môžu byť tri možné aspekty a to čas, napätie a správanie.

Konflikt založený na čase, vzniká na základe nenávratnosti využitého času. Čas, ktorý venujeme práci nemôže byť následne venovaný aj rodine a naopak. Tento jav sa

²⁴ VÁCLAVIKOVÁ, Ivana. Pozitívne a negatívne aspekty prepojenia práce a rodiny – Význam sebaúčinnosti a rodovej identity pre vnímanie konfliktu a obohacovania práce a rodiny. 1. vyd. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2015. s. 14-15 ISBN 978-80-8105-724-3.

²⁵ SOBOTKOVÁ, Irena. Psychologie rodiny. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 176 s. ISBN 80-7178-559-8.

neprejavuje len spôsobom fyzickej neprítomnosti, ale aj mentálnou zaujatosťou jednou rolou, ktorá sa pretavuje do neschopnosti plne sa sústrediť na rolu druhú.²⁶

Konflikt založený na napätí sa môže vyskytnúť vtedy, keď daný jednotlivec prechádza pri výkone jednej zo svojich rolí stresujúcimi, či emočne náročnými situáciami, pociťuje nadmernú únavu, či dokonca anxiету. Pri plnení druhej roly sa od negatívnych pocitov nevie odosobniť, a teda majú naň značný vplyv.

Konflikt založený na správaní nastáva prenášaním správania charakteristického pri jednej z rolí do výkonu roly druhej, kde je takéto správanie nežiaduce.²⁷

Druhy konfliktu

Výskumníci, zoberajúci sa touto problematikou, väčšinou rozdeľujú konflikt práce a rodinného života na dva druhy, a to podľa toho, ktorá oblasť je ovplyvňovaná, a ktorá ovplyvňujúca. Túto dualitu priniesli do skúmania B. Gutek, S. Searle a L. Klepa, keď rozlíšili konflikt založený na práci zasahujúcej do rodiny (WIF – work interference with family) a konflikt založený na rodine zasahujúcej do práce (FIW – family interference with work).²⁸

Konflikt založený na práci zasahujúcej do rodiny nastáva, keď aktivity a povinnosti spojené s prácou negatívne ovplyvňujú schopnosť a možnosti človeka venovať svoj čas a pozornosť rodine. Príkladom môže byť situácia, keď si človek nosí domov svoje pracovné zadania a nemôže sa naplno venovať rodine.

Konflikt založený na rodine zasahujúcej do práce vzniká, keď tlak a povinnosti vyplývajúce z plnenia roly jednotlivca v rodine zabraňujú plne sa sústrediť a kvalitne vykonávať jeho náplň práce. Napríklad, ak jeho dieťa ochorie, musí zrušiť svoje dohodnuté pracovné stretnutia a starať sa oň.⁸

B. Gutek nadväzuje na dualitu vo vnímaní tohto konfliktu a spája ju s interrolovým chápaním konfliktu J. H. Greenhousa a N. J. Beutela. Opisuje 6 dimenzií konfliktu, keďže

²⁶ GREENHAUS, Jeffrey H. – BEUTEL, Nicholas J. Sources of Conflict between Work and Family Roles. In. The Academy of Management Review, The Academy of Management [online] roč. 10, č. 1, s. 76-88. [cit. 2020-11-25]

Dostupné na: https://www.jstor.org/stable/258214?origin=JSTOR-pdf&seq=1#metadata_info_tab_contents

²⁷ GREENHAUS, Jeffrey H. – BEUTEL, Nicholas J. Sources of Conflict between Work and Family Roles. In. The Academy of Management Review, The Academy of Management [online] roč. 10, č. 1, s. 76-88. [cit. 2020-11-25]

Dostupné na: https://www.jstor.org/stable/258214?origin=JSTOR-pdf&seq=1#metadata_info_tab_contents

²⁸ IŠTOŇOVÁ, Lucia. Znižovanie konfliktu práca – rodina prostredníctvom rôznych zdrojov sociálnej opory, In. *Človek a spoločnosť* [online] 2015. roč. 18, č. 1. [cit. 2020-12-15] Dostupné na: <http://clovekaspolocnost.sk/sk/rocnik-18-rok-2015/1/studie-a-clanky/znizovanie-konfliktu-praca-rodina-prostrednictvom-roznych-zdrojov-socialnej-opory/>

konflikt založený na práci zasahujúcej do rodiny, aj konflikt založený na rodine zasahujúcej do práce, môže mať pôvod v čase, v napätí alebo v správaní, prípadne v ich kombinácii.

D. S. Carlson, K. M. Kacmar a L. J. Williams vo svojej práci rovnako zdôrazňujú potrebu skúmať konflikt práce a rodiny s ohľadom na jeho smer ako aj jeho pôvod.²⁹

Tabuľka 1 Dimenzie konfliktu práce a rodiny

Dimenzie konfliktu práce a rodiny		
Pôvod konfliktu	Smer konfliktu	
	Rodina zasahujúca do práce	Práca zasahujúca do rodiny
Čas	Rodina zasahujúca do práce Založený na čase	Práca zasahujúca do rodiny Založený na čase
Napätie	Rodina zasahujúca do práce Založený na napätí	Práca zasahujúca do rodiny Založený na napätí
Správanie	Rodina zasahujúca do práce Založený na správaní	Práca zasahujúca do rodiny Založený na správaní

Zdroj: CARLSON, Dawn S. – KACMAR, K. Michele. – WILLIAM Larry J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict

Predpoklady pre vznik konfliktu medzi prácou a rodinným životom

Môžeme vymedziť tri typy predpokladov pre vznik konfliktu medzi prácou a rodinným životom: pracovné predpoklady vychádzajúce z prostredia práce, nepracovné predpoklady z rodinného prostredia a osobnostné predpoklady daného jednotlivca.³⁰

Najčastejšími základmi pre vznik tohto konfliktu je v pracovnom prostredí dĺžka pracovného času a pocit pracovného zaťaženia jednotlivca, v súvislosti s pracovným harmonogramom a mierou flexibility pracovného času. Môžeme sem zaradiť aj faktory ako

²⁹ CARLSON, Dawn S. – KACMAR, K. Michele. – WILLIAM Larry J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict, [online] In. Journal of Vocational Behavior. 2000 roč. 56. s. 249-276 [cit. 2020-12-15] Dostupné na: file:///C:/Users/HP%20PC/Downloads/Construction_and_Initial_Validation_of_a_Multidime.pdf

³⁰ VÁCLAVIKOVÁ, Ivana. Pozitívne a negatívne aspekty prepojenia práce a rodiny – Význam sebaúčinnosti a rodovej identity pre vnímanie konfliktu a obohacovania práce a rodiny. 1. vyd. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2015. s. 27-28 ISBN 978-80-8105-724-3

organizačnú kultúru na pracovisku, medziľudské vzťahy na pracovisku, istotu zamestnania, mieru autonómie vo vykonávanej pozícii ako aj celkovej pracovnej spokojnosti.³¹

Z predpokladov rodinného prostredia je potrebné spomenúť najmä počet detí v rodine, ich vek a nároky na ich starostlivosť, ktoré majú významný vplyv na možnosti rodičov zosúladiť svoje pracovné a rodinné povinnosti. Vzťahy v rodine a časová náročnosť ich udržiavania, počet členov rodiny, ich požiadavky a očakávania a tiež kvalita vzťahu medzi manželmi, ich potreby, hodnoty a podobnosť ich vzťahu k práci a kariére sú ďalšími významnými dispozíciami, od ktorých sa odvíja možný vznik nesúladu medzi prácou a rodinným životom.³²

Za najdôležitejšiu skupinu predpokladov možno považovať osobnostné a demografické charakteristiky teda tie, ktoré prislúchajú jednej konkrétnej osobe, u ktorej konflikt môže vzniknúť. Patrí sem vek, pohlavie, dosiahnuté vzdelanie a osobnostné črty danej osoby. Dôležité je najmä vnútorné prežívanie, psychická pohoda a zvládanie tlaku a emócií.³³

Pôsobenie konfliktu práce a rodiny na pracovné výsledky jednotlivca

Psychológovia poukazujú na to, že konflikt práce a rodiny, vo všetkých svojich dimenziách je priamo spojený s pracovným stresom. R. J. House a J. R. Rizzo ho definujú ako existenciu tlaku, či napätia pochádzajúceho z pracovných požiadaviek, zahrnujúc aj sprievodné, emočné, či fyzické prejavy. Viac sa však prikláňame k definícii G. Mooreheada, ktorý ho vymedzil ako adaptívnu reakciu na niektoré podnety, ktoré kladú nadmerné fyzické alebo psychické požiadavky na jednotlivca v rámci výkonu jeho práce. Rovnako ako J. S. Boles, či R. T. Lee a B. E. Ashforth považujú za dôležité zdôrazniť, že pokiaľ je človek dlhodobo vystavený takémuto stresu bez jeho regulácie, môže u neho dôjsť k psychickému vyčerpaniu, vyhoreniu a zníženiu spriaznenosti zamestnanca s firmou, či dokonca k náchylnosti opustiť svoju prácu. V neposlednom rade sú týmito skutočnosťami negatívne ovplyvnené aj pracovné výsledky jednotlivca.³⁴

³¹ VÁCLAVIKOVÁ, Ivana. Pozitívne a negatívne aspekty prepojenia práce a rodiny – Význam sebaúčinnosti a rodovej identity pre vnímanie konfliktu a obohacovania práce a rodiny. 1. vyd. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2015. s. 27-28 ISBN 978-80-8105-724-3

³² VÁCLAVIKOVÁ, Ivana. Pozitívne a negatívne aspekty prepojenia práce a rodiny – Význam sebaúčinnosti a rodovej identity pre vnímanie konfliktu a obohacovania práce a rodiny. 1. vyd. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2015. s. 27-28 ISBN 978-80-8105-724-3

³³ VÁCLAVIKOVÁ, Ivana. *Pozitívne a negatívne aspekty prepojenia práce a rodiny – Význam sebaúčinnosti a rodovej identity pre vnímanie konfliktu a obohacovania práce a rodiny*. 1. vyd. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2015. s. 30 ISBN 978-80-8105-724-3

³⁴ CHELARIU, Cristian. – STUMP, Rodney. A study of work-family conflict, family-work conflict and the

1.4. Niektoré riešenia pre harmonizáciu práce a rodinného života

Konflikt rodinného a pracovného života je rozsiahli a komplikovaný problém. Je potrebné, aby riešenia v tejto oblasti pochádzali z viacerých možných medzi sebou spolupracujúcich zdrojov a zabezpečovali tak ich dlhodobú účinnosť. Potenciál pre tvorbu riešení vidíme v samotnej predmetnej domácnosti, v príbuzných a priateľoch, ako aj v aktivitách zamestnávateľov, odborových združení, organizácii tretieho sektora a v neposlednom rade v opatreniach štátu.

Harmonizácia v rámci rodiny

Harmonizácia práce a rodiny môže byť podporovaná z viacerých zdrojov, avšak primárna iniciatíva pre riešenie interrolového konfliktu má pochádzať priamo od členov dotknutej rodiny. Majú k dispozícii viacero nástrojov, ktoré možno využiť. Jednou z nich je zameranie sa na riešenie konkrétnych problémov a úloh. R. S. Lazarus a S. Folkman opisujú túto metódu ako definovanie problému a jeho možných riešení, výber najvhodnejšieho riešenia a následné konanie bez zásahov vonkajších faktorov. Prijatím efektívnych riešení pre jednotlivé úlohy v pracovnom i rodinnom prostredí by malo zabezpečiť viac času na zvládanie rolí jednotlivca.³⁵ Za nemenej dôležité považujeme spravodlivé rozdelenie síl medzi partnermi ako aj ostatnými členmi domácnosti, ktorým to ich fyzické i psychické predpoklady dovoľujú.

Nápomocným v týchto procesoch môže byť aj vyhľadanie osobného alebo kariérneho coacha. Ten pomocou rôznych metód aplikovaných počas rozhovoru s jednotlivcom pomáha identifikovať problémy a výzvy, hľadať ich možné príčiny a určiť konkrétne kroky k ich riešeniu.³⁶

contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy, In. *European Journal of Marketing*, [online] Emerald Group Publishing Limited 2011. roč. 45. č. 11/12 s. 1600-1679, DOI 10.1108/03090561111167333 [cit. 2020-12-15] Dostupné na:

https://www.researchgate.net/publication/254188305_A_study_of_work-family_conflict_family-work_conflict_and_the_contingent_effect_of_selfefficacy_of_retail_salespeople_in_a_transitional_economy
³⁵ LAPIERRE, Laurent M. – ALLEN, Tammy D. Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being In *Journal of Occupational Health Psychology*, [online] American Psychological Association, 2006. roč. 11, č. 2, s. 169-181, DOI: 10.1037/1076-8998.11.2.169 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/7131254_Work-Supportive_Family-Family-Supportive_Supervision_Use_of_Organizational_Benefits_and_Problem-Focused_Coping_Implications_for_Work-Family_Conflict_and_Employee_Well-Being

³⁶ BROWN, Charlotte. – YATES, Julia. Understanding the experience of midlife women taking part in a work-life balance career coaching programme: An interpretative phenomenological analysis, In. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. [online] 2018. roč. 16., č. 2. s. 110-125, DOI: 10.24384/000472 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/18992/1/>

Podpora širšej rodiny a priateľov

V situáciách pracovného alebo emocionálneho vyťaženia je jedným z účinných riešení možnosť preniesť časť bremena na inú osobu. L. A. King, L. K. Mattimore, D. W. King a G. A. Adams vo svojej práci potvrdili význam podpory rodinných príslušníkov pracujúcich rodičov, a to v dvoch rovinách: praktická pomoc a emocionálna podpora. My si dovoľíme tvrdiť, že rovnaký princíp je uplatniteľný, aj keď sa nejedná priamo o členov rodiny, priateľov a známych dotknutej rodiny. Praktickou pomocou myslíme najmä odľahčenie od rutinných prác potrebných pre chod domácnosti a rodiny. Tým, že niektoré z povinností danej osoby preberie na seba niekto iný, ostane jej viac času na zvládanie náplne práce ako aj na oddych a voľnočasové aktivity s rodinou. Emocionálna podpora sa zase prejavuje najmä venovaním svojho času, vypočutím problémov človeka a poskytnutím pocitu bezpečia a pochopenia. Obe formy majú za účel prispieť k lepšej fyzickej a psychickej pohode človeka, redukcii stresu a lepšiemu zvládaniu všetkých jeho rolí.³⁷

Podpora na pracovisku

Dôležitým faktorom smerujúcim k harmonizácii práce a rodinného života, je solidarita a spolupráca zo strany zamestnávateľa a priamych nadriadených a kolegov dotknutej osoby. To sa môže diať rôznym spôsobom a v rôznej miere. Môže ísť o podporujúce správanie sa nadriadeného, ktorý je schopný primerane motivovať zamestnancov a v náročných situáciách vzťahujúcich sa k ich rodine je ochotný hľadať riešenie a zamedziť ich nadmernému stresu. Príkladom je poskytnutie voľna alebo možnosť skoršieho odchodu z práce v prípade, že zamestnancovi alebo zamestnankyni ochorie dieťa. Takáto pomoc závisí na ochote o stratégiu manažéra. M. R. Frone, J. K. Yardley a K. S. Markel vo svojej práci poukázali na to, že zamestnanci, ktorí označili svojho nadriadeného ako podporujúceho, menej pocítovali stres spojený s konfliktom práce a rodiny.³⁸

³⁷ KING, Lynda A. – MATTIMORE, Laura K. – KING Daniel W. – ADAMS Gary A. Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members, In *Journal of Organizational Behavior*, [online] 1995 roč. 16, č. 3, s. 265-258 DOI: 10.1002/job.4030160306 [cit. 2020-02-02] Dostupné na:

https://www.researchgate.net/publication/229490558_Family_Support_Inventory_for_Workers_A_new_measure_of_perceived_social_support_from_family_members

³⁸ LAPIERRE, Laurent M. – ALLEN, Tammy D. Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being In *Journal of Occupational Health Psychology*, [online] American Psychological Association, 2006. roč. 11, č. 2, s. 169-181, DOI: 10.1037/1076-8998.11.2.169 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/7131254_Work-Supportive_Family_Family-Supportive_Supervision_Use_of_Organizational_Benefits_and_Problem-Focused_Coping_Implications_for_Work-Family_Conflict_and_Employee_Well-Being

Oveľa systematickejšie a univerzálnejšie sú opatrenia zamestnávateľa platné pre všetkých zamestnancov rovnako. K takýmto patria možnosť flexibilného pracovného času alebo práce z domu. Tie dávajú zamestnancovi väčšiu slobodu v organizovaní a rozdeľovaní jeho času a síl medzi rodinu a prácu, čo je spojené s harmonizáciou práce a rodiny ako to tvrdia L. T. Thomas a D. C. Ganster. Je však potrebné spomenúť, že najmä práca z domu môže mať aj opačný, neželaný efekt a naopak vyústiť v silnejší konflikt práce a rodiny. Môže za to najmä skutočnosť, že pri práci z domu nedochádza k zreteľnému geografickému oddeleniu prostredí práce a rodiny, čo jednotlivcom potenciálne zhoršuje ich schopnosť udržiavať hranice medzi ich rolami v práci a v rodine, na čo poukázali aj J. Eckenrode a S. Gore.³⁹

Škála benefitov, ktorú môže zamestnávateľ poskytovať s cieľom podporiť rodinný život a urobiť svoju organizáciu viac priateľskú k rodine je veľmi veľká. Na niektoré z nich upriamili pozornosť V. Haberlová a R. Kyzlinková. Jasle a iné zariadenia pre starostlivosť o malé deti priamo pri mieste pracoviska sú cennou, no stále málo využívanou možnosťou. Môže ísť, ale aj o príspevok na takúto službu poskytovanú v súkromnom zariadení, či príspevok na rekreačný pobyt dieťaťa. Za obzvlášť prínosné považujeme opatrenia a benefity smerujúce k lepšiemu začleneniu zamestnancov a zamestnankýň po návrate z rodičovskej dovolenky. Máme na mysli rôzne kurzy, či rekvalifikačné a zaškoľovacie programy.⁴⁰

Podpora štátu

Štát a jeho inštitúcie majú na všetkých úrovniach, od samosprávnej až po celonárodnú, v rukách nástroje, ktoré môžu značne ovplyvniť mieru harmonizácie práce a rodiny jeho občanov.

Jedným z najčastejších momentov vplyvu štátnej sociálnej politiky na rodinu a prácu je rodičovská dovolenka. Tá bola dlhodobo spoločensky vnímaná ako čisto ženská záležitosť. V dnešnej dobe však stále viac prichádza do popredia téma aktívneho otcovstva, čo značí zapojenie otcov do každodennej starostlivosti o deti už od ich útleho detstva. To

³⁹ LAPIERRE, Laurent M. – ALLEN, Tammy D. Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being *In Journal of Occupational Health Psychology*, [online] American Psychological Association, 2006. roč. 11, č. 2, s. 169-181, DOI: 10.1037/1076-8998.11.2.169 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/7131254_Work-Supportive_Family_Family-Supportive_Supervision_Use_of_Organizational_Benefits_and_Problem-Focused_Coping_Implications_for_Work-Family_Conflict_and_Employee_Well-Being

⁴⁰ HABERLOVÁ, Viera. – KYZLINKOVÁ, Renáta. *Rodinné potreby zamestnanců*, [online] Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, vyd. 1., 61 s. ISBN 978-80-7416-053-0 [cit. 2020-02-10] Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf

prispieva k väčšej rovnosti partnerov vo vzťahu k povinnostiam, ale hlavne prispieva k vytváraniu užšieho puta medzi otcom a jeho deťmi, čo má na ne priaznivý psychologický vplyv. Možnosť otcov čerpať rodičovskú dovolenku, či zavedenie istého druhu špeciálneho voľna pre otcov bezprostredne po narodení dieťaťa sú nástroje, po ktorých siaha väčšina štátov Európskej Únie.⁴¹

Prevádzka dostatočného počtu štátnych jasí, materských centier či iných zariadení pre starostlivosť o deti vytvára pocit väčšej istoty rodičov pri zaradovaní sa späť do pracovného procesu. Sme si však vedomí, že tento nástroj je nákladný a mnohokrát ťažko realizovateľný. Alternatívu vidíme v podpore takýchto zariadení prevádzkovaných súkromnými osobami alebo rôznymi neziskovými organizáciami, rovnako ako v poskytnutí finančnej pomoci konkrétnym rodinám, ktoré potrebujú službu takéhoto zariadenia. V Slovenskej republike túto možnosť prezentuje príspevok na starostlivosť o dieťa, v ktorom sa v zákone č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov hovorí: *„Poskytovaním príspevku na starostlivosť o dieťa štát prispieva rodičovi alebo fyzickej osobe, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti, na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa. Príspevok na starostlivosť o dieťa sa poskytuje do troch rokov veku dieťaťa alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom“*⁴²

Medzi významné opatrenia smerujúce k harmonizácii rodinného a pracovného života občanov štátu patrí aj primeraná motivácia zamestnávateľov vytvárať pracovné podmienky pre rodičov s deťmi. V Slovenskej republike si národný projekt „Zosúladenie rodinného a pracovného života“ kladie za cieľ zlepšenie podmienok pre harmonizáciu práce a rodinného života a zvýšenie zamestnanosti osôb s rodičovskými povinnosťami (hlavne žien), ktoré majú problém so zosúladením práce a rodiny a nájdením si vhodného pracovného miesta. Oprávnenú cieľovú skupinu tvoria uchádzači o zamestnanie – rodičia, ktorí sa v evidencii uchádzačov o zamestnanie nachádzajú minimálne tri mesiace a pri tom sú buď ženou starajúcou sa o dieťa do šiesteho roku života alebo osamelou dospelou osobou, ktorá žije s jednou alebo viac osobami odkázanými na jej starostlivosť a minimálne jedným dieťaťom, ktoré ešte neukončilo povinnú školskú dochádzku. Hlavná náplň projektu spočíva

⁴¹ TOKÁROVÁ, Anna. Rodová rovnosť a zosúladenie práce a rodinného života v Slovenskej republike, In: Zborník príspevkov z medzinárodného vedeckého seminára „Rovnosť príležitostí a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií. [online] Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2012, vyd. 1., 265 s. ISBN 978-80-8040-457-4 [cit. 2020-02-10] Dostupné na: <http://www.aos.sk/struktura/katedry/ksvj/dokum/zborniky/konf2012.pdf>

⁴² Zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] [cit. 2020-02-10] Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/561/>

vo vyplácaní finančných príspevkov zamestnávateľom, ktorý takúto osobu zamestnajú po dobu minimálne troch mesiacoch, pričom jej vytvoria vyhovujúce podmienky zlučiteľné s jej rodičovskými povinnosťami. Môže ísť o pracovný pomer na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto alebo domácu prácu a tele-prácu.⁴³

Príkladom dobrej praxe podpory zamestnávateľov vo vytváraní priaznivých podmienok pre rodinný život ich zamestnancov je pre nás aj súťaž organizovaná Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky pod názvom „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“ a najmä kategória oblasti podpory zosúladenia rodinného a pracovného života. Súťaž existuje od roku 2000 a inšpiruje a motivuje zamestnávateľov pre vytváranie podmienok priateľských k rodine a jej potrebám a verejne oceňuje zamestnávateľov, ktorí systematicky vytvárajú podmienky pre harmonizáciu práce a rodinného života, ako aj pre rovnosť príležitostí žien a mužov.⁴⁴

⁴³ Národný projekt zosúladienie rodinného a pracovného života, Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, [online] [cit. 2020-02-10] Dostupné na:

https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SESF/Opis_NP_NP_Zosuladenie_RaP_zivota.pdf

⁴⁴ MPSVR SR, *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*[online] [cit. 2020-02-10] Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/aktivity/zamestnavatel-ustretovy-k-rodine-a-rodovej-rovnosti/>

2. Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Cieľom bakalárskej práce bolo teoreticky analyzovať pojmy súvisiace s harmonizáciou práce a rodiny, prehodnotiť metodologické prístupy k danému fenoménu a empiricky zmapovať súčasnú situáciu v Slovenskej Republike. Hlavný cieľ sme si rozdelili na čiastkové ciele podľa jednotlivých častí našej práce.

Teoretické ciele

Cieľ 1: Definovať základné pojmy súvisiace s riešením nastoleného problému, ktorými sú v našom prípade rodina, harmonizácia práce a rodiny.

Cieľ 2: Identifikovať základné kategórie pre potreby nášho výskumu.

Metodologické ciele

Cieľ 1: Prehodnotiť spôsoby kvantifikácie harmonizácie práce a rodiny.

Cieľ 2: Identifikovať vlastné postupy kvantifikácie pre výskumný problém.

Empirické ciele

Cieľ 1: Posúdiť stav implementácie harmonizácie práce a rodinného života na Slovensku a v krajinách Európskej únie.

Cieľ 2: Prostredníctvom primárnej analýzy zistiť dôsledky opatrení na zabránenie šíreniu Covid 19 na harmonizáciu práce a rodiny v slovenských domácnostiach.

V našej práci sme použili viaceré vedecké metódy. Predovšetkým to bola teoretická analýza, sekundárna analýza a primárna analýza.

Teoretickú analýzu sme použili v prvej časti našej práce, ktorá je zameraná na identifikáciu základných pojmov súvisiacich s prácou. Prostredníctvom teoretickej analýzy sme sumarizovali informácie z problematiky rodiny a práce, na základe ktorých sme formulovali otázky pre spôsoby kvantifikácie harmonizácie práce a rodinného života.

Sekundárnu analýzu sme orientovali na zistenie postavenia stavu harmonizácie práce a rodinného života obyvateľov Slovenskej republiky v porovnaní s ostatnými obyvateľmi Európskej únie. Ako podklad pre náš empirický výskum sme použili údaje z roku 2018, kedy Eurostat naposledy robil hĺbkovú štúdiu na túto tému. Okrem sekundárnej analýzy sme využívali aj **komparáciu**. Údaje získané z portálu Eurostatu sme prepočítavali na percentuálne vyjadrenie a následne graficky spracovali v programe Microsoft Excel. V metodologickej časti našej práce sme sa venovali indikátorom, na základe ktorých sme

neskôr pristúpili k analýze harmonizácie práce a rodinného života v SR. V našej práci sme nimi hľadali odpovede na otázky:

- Kto má zodpovednosť za starostlivosť o deti v rodine a aké sú jeho charakteristiky?
- Aký je efekt rodičovských povinností na pracovný život ľudí?
- Aké sú najčastejšie bariéry brániace harmonizácii práce a rodinného života?
- Ako sa využívajú dostupné nástroje smerujúce k lepšej harmonizácii?

Zaujímalo nás, aké hodnoty vykazujú tieto ukazovatele pre obyvateľov Slovenskej republiky, a zároveň ako sa tieto hodnoty líšia od priemeru Európskej únie a hodnôt vybraných krajín Európskej únie. V rámci tejto časti práce sme si stanovili nasledujúce hypotézy:

H1: Predpokladáme, že existuje nevýrazný rodový rozdiel v harmonizácii pracovného a rodinného života v Európskej únii a na Slovensku.

H2: Predpokladáme, že slovenské obyvateľstvo pociťovalo vo vybraných indikátoroch bariéry pre harmonizáciu práce a rodiny vo vyššej miere ako väčšina obyvateľov v štátoch Európskej únie.

V primárnej analýze sme sa opierali o dotazníkovú výskumnú techniku. Náš dotazník bol orientovaný na nasledujúce časti:

- všeobecné informácie o respondentoch,
- rozdelenie povinností v slovenských domácnostiach medzi mužmi a ženami,
- dopad opatrení spojených s pandémiou Covid 19 na harmonizáciu práce a rodinného života.

Dotazníkový prieskum sme zvolili najmä z dôvodu zistenia dôsledkov, ktoré do slovenských rodín priniesli opatrenia na zamedzenie šírenia pandémie vírusu Covid 19. Výskum bol anonymný a realizovaný v apríli roku 2021 pomocou softvéru na správu prieskumov tzv. Google forms. Dotazník sme distribuovali pomerne malej špecifickej skupine respondentov. Našou cieľovou skupinou boli pracujúci ľudia, žijúci v jednej domácnosti so svojím životným partnerom a minimálne jedným dieťaťom, ktoré ešte neukončilo povinnú školskú dochádzku. Použili sme rôzne formy otázok. Výberové, s jednou možnou odpoveďou i s viacerými možnými odpoveďami, škálovacie techniky, ale i otvorené otázky, na ktoré mali možnosť respondenti voľne odpovedať.

Výsledky dotazníka sme spracovávali v programe Microsoft Excel. Využívali sme komparáciu hodnôt pre vybrané skupiny respondentov. Stanovili sme si nasledujúce hypotézy:

H3: Predpokladáme stále pretrvávajúcu existenciu rozdelenia úloh v domácnostiach podľa tradičných rodových stereotypov.

H4: Očakávame, že respondenti pociťujú konflikt práce a rodiny počas pandemických opatrení výraznejšie ako pred pandémiou Covid 19.

H5: Predpokladáme, že pandemické opatrenia mali na rodinné vzťahy viac pozitívny ako negatívny vplyv.

Komparácia bola pre nás jednou z najvyužívanejších metód a to najmä pri porovnaní štatistických údajov pre jednotlivé krajiny pri sekundárnej analýze a vybraný skupín respondentov dotazníkového prieskumu pri primárnej analýze.

Deskriptívna štatistika bola použitá pri opise a grafickom znázornení informácii zistených dotazníkovým prieskumom, čiže primárnou analýzou.

V jednotlivých častiach našej práce sme použili nasledovné logické metódy:

- **Analýzou** sme z množstva odbornej literatúry vybrali najpodstatnejšie informácie na popísanie súčasného stavu harmonizácie práce a rodiny doma i v zahraničí.
- **Dedukciu** sme použili pri vytváraní cieľov a hypotéz na základe všeobecných a overených informácii získaných z odbornej literatúry.
- **Indukcia**, kreovanie zovšeobecneného záveru pomocou základných zistených dát, bola použitá najmä pri časti Diskusia.
- **Syntéza**, teda spájanie parciálnych informácii smerom k celku, bola použitá pri posudzovaní stavu harmonizácie na základe jednotlivých ukazovateľov s ňou súvisiacich.
- **Konkretizáciu** sme používali v teoretickej časti uvádzaním príkladov na lepšie vysvetlenie problematiky, ako aj pri analýze konkrétnych problémov slovenských rodín vyhodnotením dotazníku.
- **Abstrakcia** bola použitá v teoretickej časti pri všeobecnom vymedzovaní základných pojmov a javov v predmetnej problematike.⁴⁵

⁴⁵ GONDA, Vladimír. a kol. *Metodika vedeckej práce*, Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2009. s. 21-26, ISBN: 978-80-225-2797-2

3. Výsledky práce a diskusia

Výsledky našej práce sumarizujeme do dvoch hlavných súčastí. V prvej skúmame stav harmonizácie práce a rodiny na Slovensku ako i vo vybraných štátoch Európskej únie. Na základe ich vzájomnej komparácie posudzujeme úroveň implementácie daného javu na Slovensku. Druhá sa týka analýzy dôsledkov Covid 19 na kvalitu života slovenských domácností.

3.1. Analýza harmonizácie práce a rodiny v SR a v EÚ

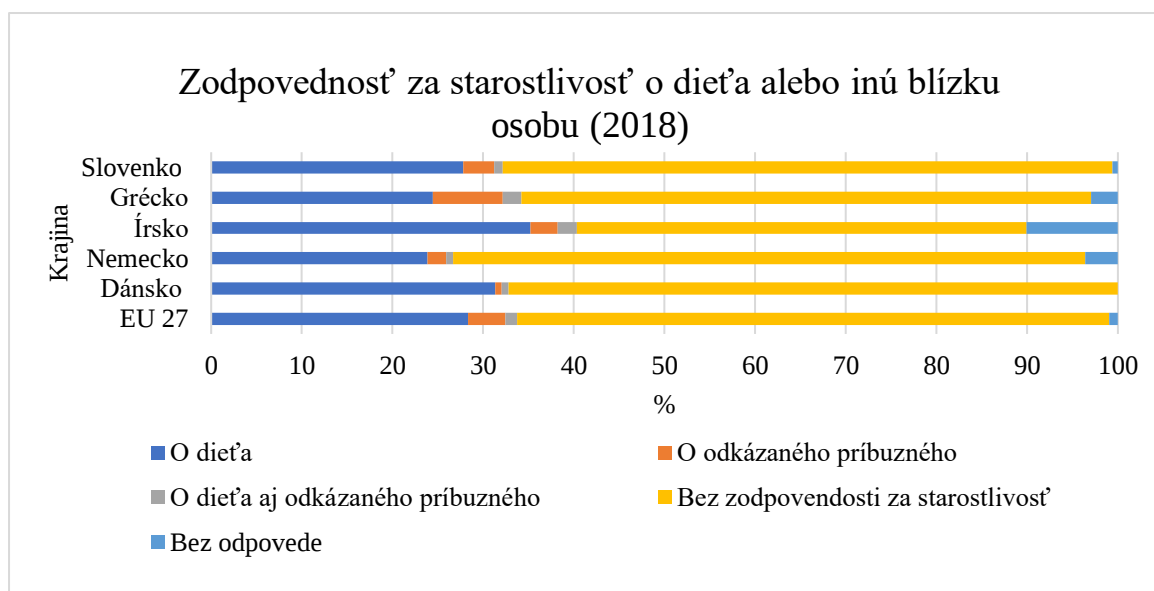
Vybrané ukazovatele týkajúce sa stavu harmonizácie práce a rodinného života obyvateľov Slovenskej republiky chceme porovnať s európskym priemerom a stavom v niektorých krajinách Európskej únie. Za týmto účelom sme si zvolili nasledujúce indikátory:

1. Zodpovednosť za starostlivosť o dieťa či inú osobu
2. Vplyv rodičovských povinností na pracovný život
3. Prerušenie práce z dôvodu starostlivosti o dieťa
4. Bariéry pre harmonizáciu práce a rodinného života
5. Benefity pre zamestnancov na podporu harmonizácie práce a rodinného života
6. Využívanie profesionálnych služieb starostlivosti o deti

Zodpovednosť za starostlivosť o dieťa či inú osobu

Rozdiely medzi krajinami EÚ možno pozorovať už pri zložení populácie podľa zodpovednosti obyvateľov krajín za starostlivosť o deti alebo iného člena rodiny (o zdravotne odkázaného príbuzného). Hodnoty pre Slovenskú republiku boli približne na úrovni európskeho priemeru, pričom 27,8 % obyvateľov bolo u nás zodpovedných za starostlivosť o dieťa, 3,4 % za odkázaného príbuzného a necelé percento obyvateľov muselo zladať oba druhy povinností. Zodpovednosť za starostlivosť o príbuzného nemalo 67,2 % Slovákov. Najviac ľudí s rodičovskými povinnosťami sa nachádzalo v Írsku (35,2 %). Zodpovednosť za zdravotne odkázaného príbuzného bola najviac zaznamenaná pri Gréckom obyvateľstve (7,8 %) a naopak najmenej u obyvateľov Dánska (0,7 %). Nemecko je krajina, v ktorej bolo zodpovedných za starostlivosť o člena rodiny najmenej ľudí. Iba 23,9 % Nemcov malo rodičovské povinnosti a približne 3 % sa starali o zdravotne odkázaného príbuzného.⁴⁶

⁴⁶ *Population by care responsibilities and labour status*, Eurostat [online] 2018, [online] [cit. 2021-03-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_18cresls/default/table?lang=en

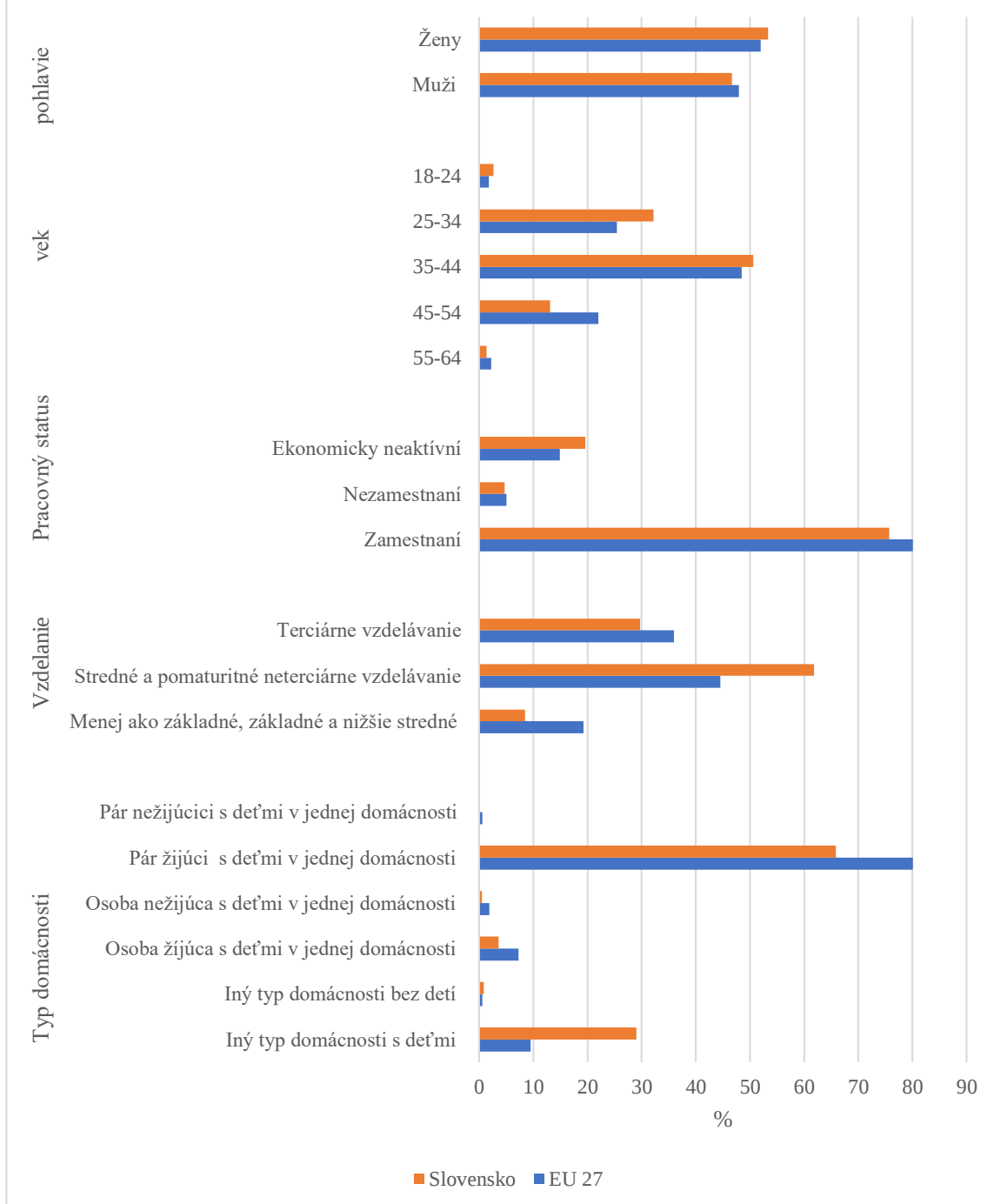


Graf 1 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Čo sa týka zodpovednosti za starostlivosť o vlastné deti alebo o deti životného partnera, bez ohľadu na to, či s nimi deti žijú v spoločnej domácnosti, môžeme konštatovať, že podobne ako na úrovni Európskej únie, zodpovednosť za výchovu dieťaťa má u nás viac žien ako mužov. Vzhľadom na vek, hodnoty pre Slovenskú republiku prevyšujú európsky priemer pri populácii od 18 do 44 rokov, naopak pri starších ročníkoch sa u nás rodičovské povinnosti vyskytujú menej. Ekonomicky neaktívni ľudia mali u nás zodpovednosť za dieťa vo väčšej miere (19,6 %) ako je európsky priemer (14,9 %). Naopak pri ekonomicky aktívnom obyvateľstve sme mohli pozorovať mierne nižšie hodnoty. Na Slovesku sa staralo o dieťa 75,6 % zamestnaných a 4,7 % nezamestnaných obyvateľov, pričom hodnoty Európskej únie boli 80,1 % pre zamestnaných a 5 % pre nezamestnaných. Pri vzdelaní sme pozorovali najväčší rozdiel pri strednom a pomaturinom neterciálnom vzdelaní, kde malo na Slovenku rodičovské povinnosti 61,8 % a priemer Európskej únie bol 44,6 % obyvateľov. Rovnako ako vo väčšine krajín Európskej únie aj na Slovesku väčšina ľudí s rodičovskými povinnosťami žije v jednej domácnosti ako pár s deťmi. Nižšie čísla oproti európskemu priemeru môžu mať na svedomí stále populárne viacgeneračné domácnosti, čo môžeme vidieť pri kategórii iný typ domácnosti s deťmi⁴⁷.

⁴⁷ Population by care responsibilities and labour status, Eurostat [online] 2018, [online] [cit. 2021-03-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_18cresls/default/table?lang=en

Zloženie populácie zodpovednej za výchovu dieťaťa 2018

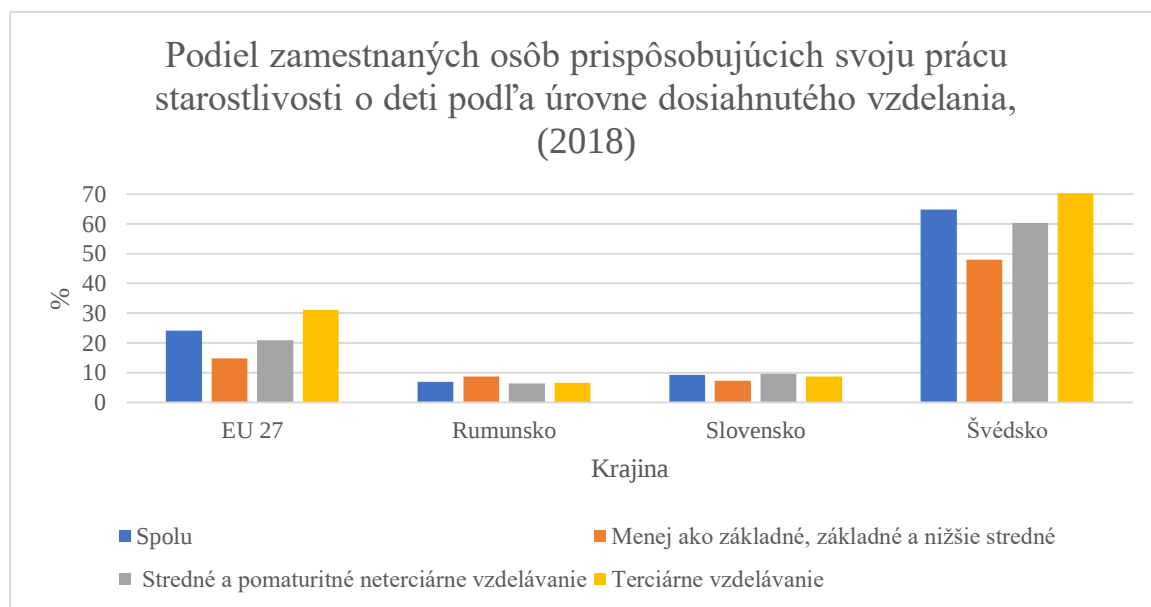


Graf 2 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Vplyv rodičovských povinností na pracovný život

Ako sme už spomínali, rodičia často musia hľadať kompromisné riešenie na zabezpečenie harmonizácie práce a rodiny. To často znamená nutnosť prispôbiť výkon svojej práce rodine, teda skrátiť svoj pracovný čas, zmeniť zamestnanie, prerušiť kariéru, či prejsť na inú menej vyčerpávajúcu pracovnú náplň.

Na úrovni Európskej únie sme pozorovali, že s rastúcim vzdelaním rástla aj potreba prispôbiť svoju prácu rodičovským povinnostiam. Tento jav môžeme pozorovať aj vo Švédsku, kde sa prispôbilo najviac ľudí s terciárnym vzdelaním (70,3 %), zatiaľ čo v Rumunsku sa prispôbilo najviac ľudí s najnižším vzdelaním (8,7 %) a v Slovenskej republike so stredným a pomaturitným neterciárnym vzdelaním (9,6 %). Vo všeobecnosti sa najviac prispôbovali Švédi, kde sa spolu prispôbilo 64,7 % obyvateľov a najmenej obyvatelia Rumunska, ktorého celkový podiel 6,9 % prispôbených obyvateľov je len mierne nižší ako hodnota tohto ukazovateľa pre Slovensko (9,6 %).⁴⁸

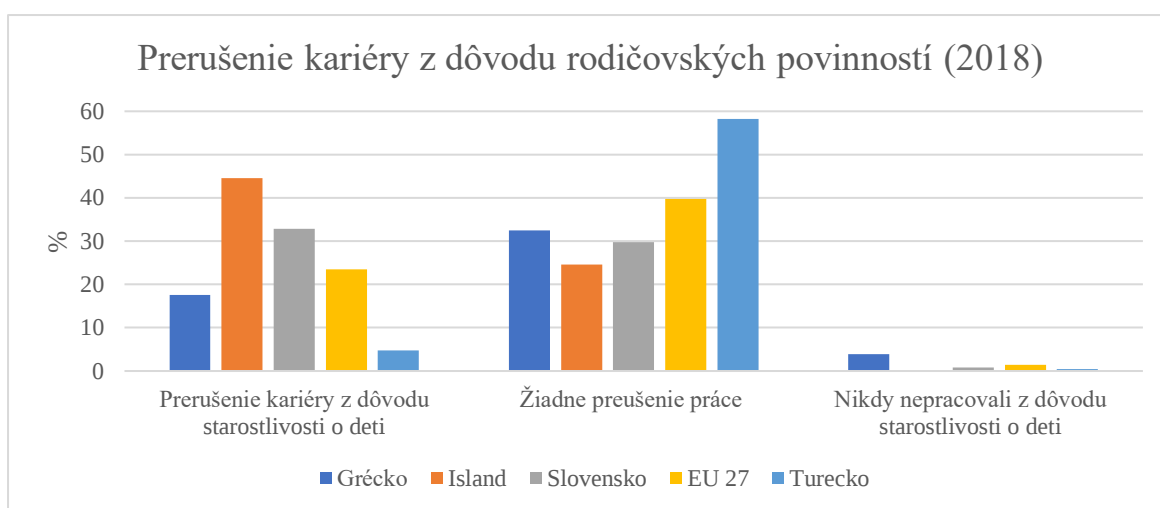


Graf 3 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

⁴⁸ *Reconciliation of work and family life – statistics*, Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics#Use_of_professional_childcare_services

Prerušenie práce z dôvodu starostlivosti o dieťa

Jedným z najvýraznejších efektov rodičovských povinností na pracovný život je prerušenie kariéry, prípadne fakt, že daným osobám ich rodičovské povinnosti úplne znemožnili pracovať. Najviac prerušení kariéry z dôvodu starostlivosti o deti bolo zaznamenaných na Islande (44,6 %) a najmenej v Turecku (4,8 %). V Európskej únii prerušilo pracovný život, kvôli rodičovským povinnostiam 23,5 % obyvateľov a v Slovenskej republike približne o desať percent viac (32,9 %). Grécko je krajina, v ktorej zaznamenali najviac ľudí, ktorí kvôli svojim rodičovským povinnostiam nikdy nepracovali (3,9 %). Pre väčšinu krajín Európskej únie však tento ukazovateľ nedosahuje ani hodnotu jedného percenta.⁴⁹

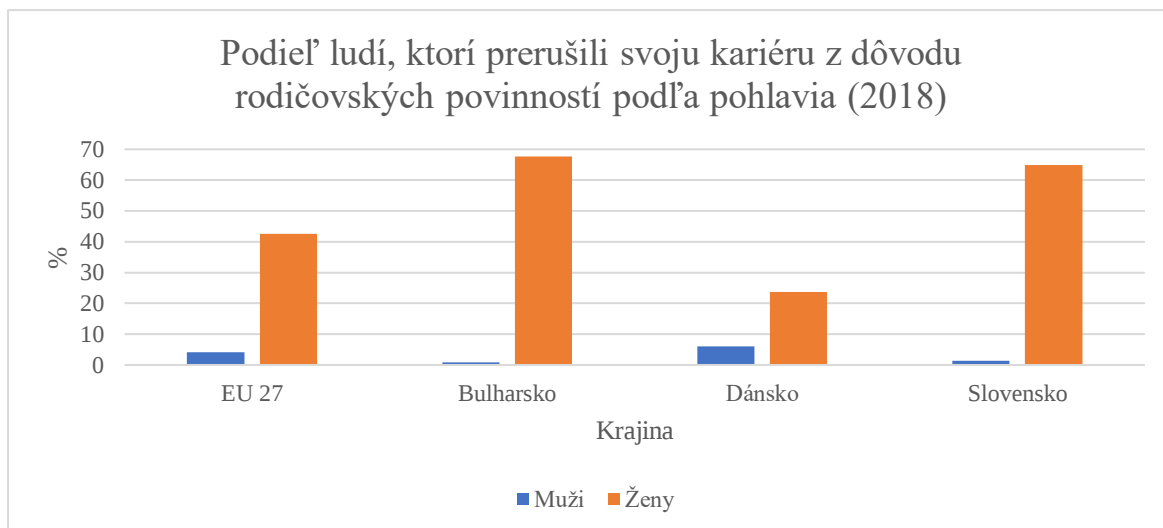


Graf 4 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Pri tomto ukazovateli môžeme zreteľne vnímať aj značné rozdiely na základe pohlavia. Vo všetkých štátoch Európskej únie prerušujú kariéru kvôli rodičovským povinnostiam výrazne viac ženy ako muži. Najväčšiu priepasť sme mohli pozorovať v Bulharsku, kde prerušilo kariéru 67,7 % žien a len 0,8 % mužov. Najmenší i keď stále pomerne výrazný rozdiel bol v Dánsku, kde bolo prerušenie u 23,7 % žien oproti 7,1 % mužov. Slovensko malo pri tomto ukazovateli štvrtú najväčšiu priepasť, väčšia bola už len v Bulharsku, Česku a Estónsku. Kariéru u nás z dôvodu starostlivosti o dieťa prerušilo 64,9 % žien a 1,4 % mužov. Priemer Európskej únie bol 42,6 % u žien a 4,2 % u mužov.⁵⁰

⁴⁹ Population by effects of childcare on employment and educational attainment level [LFSO_18STWKED\$DEFAULTVIEW], Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfs_18stwked/default/table?lang=en

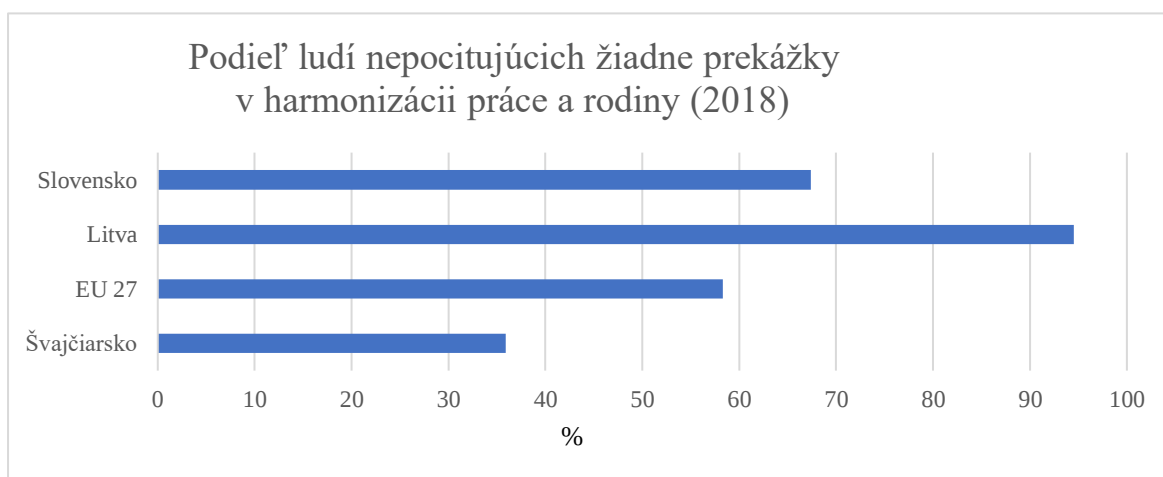
⁵⁰ Population by effects of childcare on employment and educational attainment level [LFSO_18STWKED\$DEFAULTVIEW], Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfs_18stwked/default/table?lang=en



Graf 5 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Bariéry pre harmonizáciu práce a rodinného života

Väčšina obyvateľov Európskej únie uviedla, že nepocit'uje výraznejšiu prekážku pre zosúladienie ich pracovného a rodinného života. Najviac ľudí sa zaznamenalo v Litve (94,5 %) a najmenej vo Švajčiarsku (35,9 %). Slováci pocit'ovali bariéry menej ako je priemer Európskej únie. Žiadne prekážky u nás nepocit'ovalo 67,4 % obyvateľov s rodičovskými povinnosťami, zatiaľ čo priemer Európskej únie je 58,3 %. ⁵¹

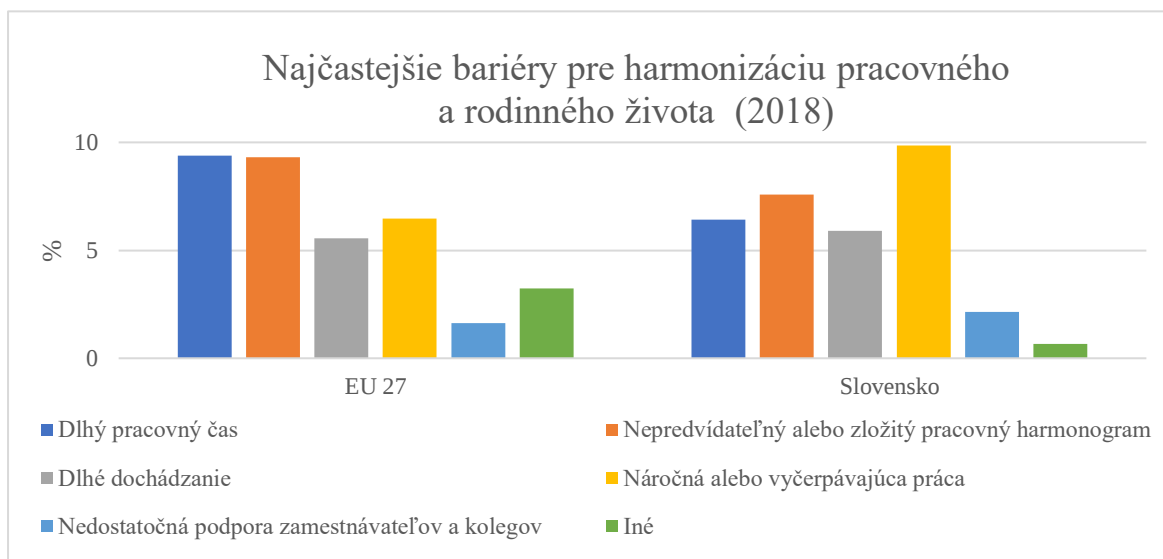


Graf 6 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Bariéry pre zosúladienie pracovného a rodinného života v Európskej úrovni najviac vytvára dlhý pracovný čas alebo zložitý pracovný harmonogram (obe prekážky pocit'uje

⁵¹ Persons in employment with care responsibilities by main obstacle at work for reconciliation and educational attainment level [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_18wobsed/default/table?lang=en

približne 9 % obyvateľov), zatiaľ čo na Slovensku existuje najväčšia prekážka v podobe náročnej alebo vyčerpávajúcej práce (9,9 %).

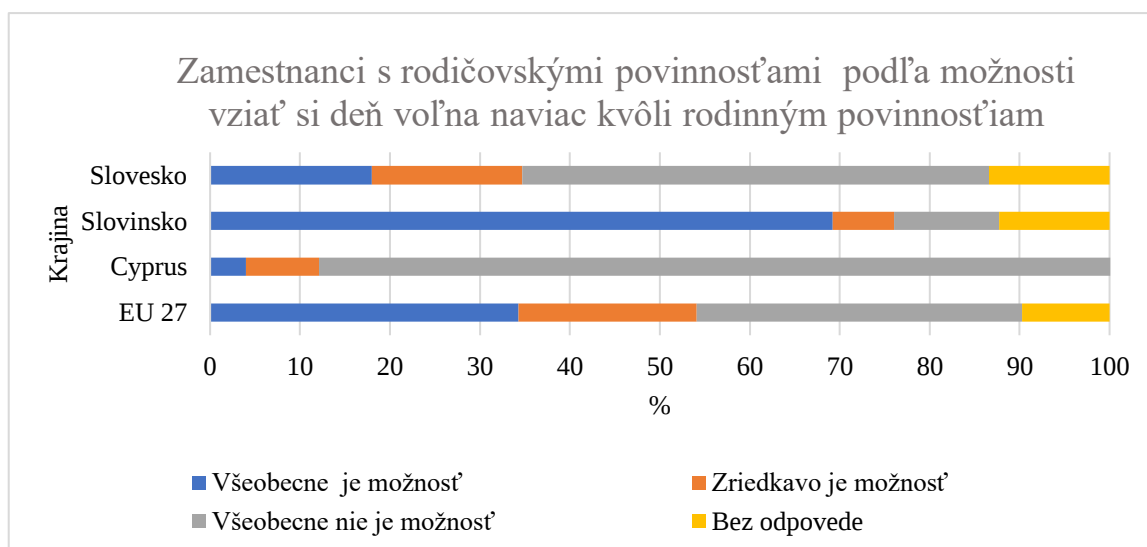


Graf 7 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Benefity pre zamestnancov na podporu harmonizácie práce a rodinného života

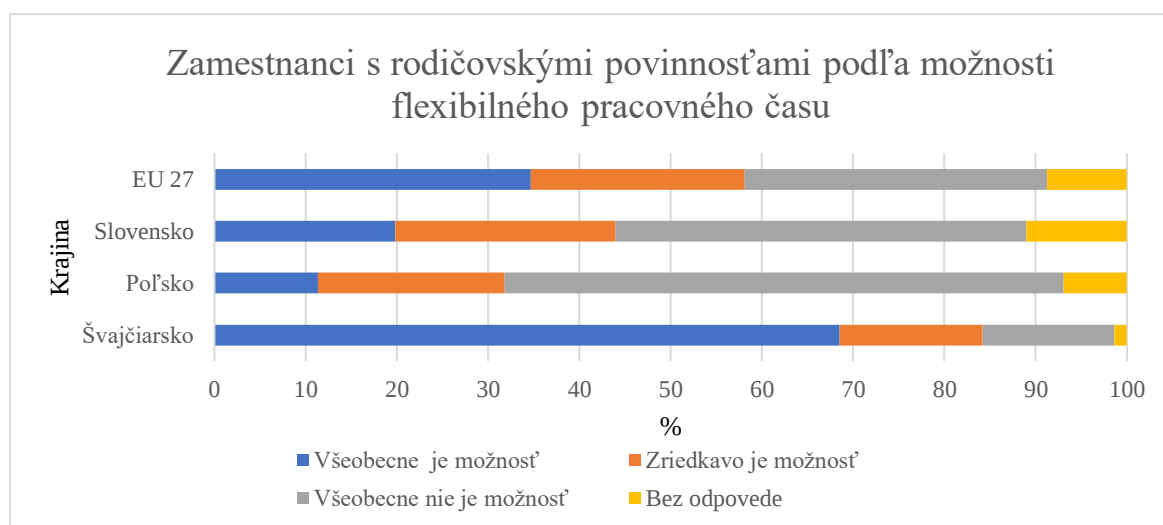
Ako sme uviedli v predchádzajúcich častiach našej práce, zamestnávateľ môže svojimi opatreniami výrazne prispieť k lepšej harmonizácii práce a rodiny u svojich zamestnancov. Jedným z obľúbených benefitov je možnosť vziať si deň voľna navyše pre zamestnancov s rodičovskými povinnosťami. Slovensko je krajina, ktorej obyvatelia v najväčšej miere deklarovali, že takúto možnosť majú (69,3 %). Naopak najneprístupnejším je Cyprus. Túto formu podpory harmonizácie pracovného a rodinného života potvrdili len 4 % jeho obyvateľov. Slovensko sa pri možnosti vziať si deň voľna navyše s rodičovských dôvodov drží pod priemerom Európskej únie, a to aj v prípade hodnôt pre len zriedkavé poskytovanie benefitu, kde dosiahlo 16,7 %, pričom priemer Európskej únie je približne 20 %. ⁵²

⁵² *Employees by their perceived possibility to use time flexibility and taking whole days off to facilitate care responsibilities*, Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>



Graf 8 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Ďalším z obľúbených benefitov u zamestnancov, ktorí sú rodičmi, je flexibilný pracovný čas. Aj pri tomto ukazovateli vykazovalo Slovensko nižšie hodnoty ako je priemer Európskej únie i keď sú mierne vyššie ako pri možnosti vziať si deň voľna navyše. Všeobecnú možnosť potvrdilo 19,8 % Slovákov, zriedkavú možnosť 24,2 %, avšak 45 % obyvateľov u nás nemá možnosť flexibilného pracovného času. Flexibilný pracovný čas bol najviac ponúkaný švajčiarskym zamestnancom, z ktorých malo všeobecne túto možnosť 68,5 % zamestnancov s rodičovskými povinnosťami a najmenej pracujúci v Poľsku, kde ju všeobecne poskytovali 11,3 % zamestnancom a len zriedkavo 20,3 % zamestnancom so zodpovednosťou za starostlivosť o deti.⁵³

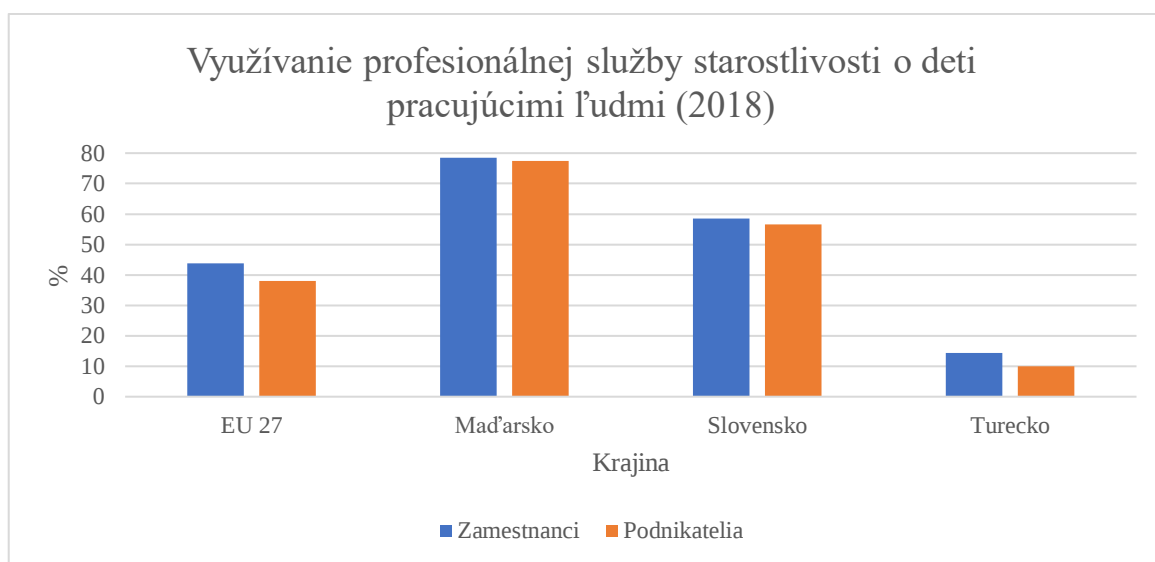


Graf 9 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

⁵³ *Employees by their perceived possibility to use time flexibility and taking whole days off to facilitate care responsibilities*, Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Využívanie profesionálnych služieb starostlivosti o deti

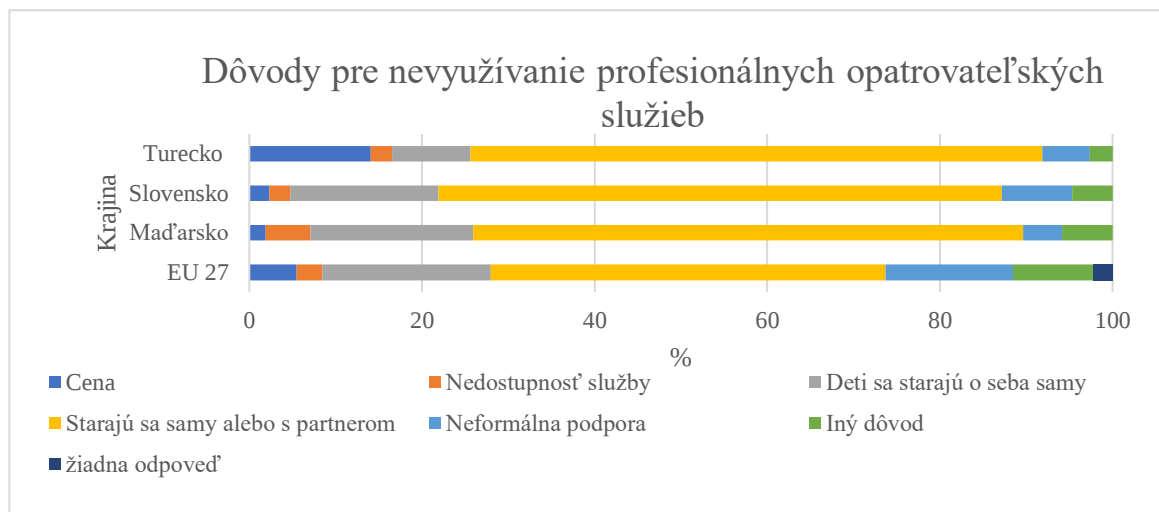
V situáciách, kedy je harmonizácia práce a rodinného života ťažko dosiahnuteľná len rodičmi s prípadnou pomocou iných dospelých členov rodiny, je vítaná aj pomoc zariadenia alebo služby profesionálnej starostlivosti o deti. Po tomto druhu služieb najviac siahajú obyvatelia Maďarska (78,4 %) a naopak najmenej ich využíva turecké obyvateľstvo (12,8 %). Na Slovensku sú hodnoty týchto ukazovateľov mierne vyššie ako je priemer Európskej únie. Opatrovateľské služby u nás využíva 58,2 % pracujúcich obyvateľov, pričom na európskej úrovni je to 42,8 %. Môžeme pozorovať, že vo väčšine krajín Európskej únie využívali profesionálne opatrovateľské služby zamestnanci a podnikatelia približne rovnako, avšak hodnoty pre zamestnancov mali tendenciu byť mierne vyššie.⁵⁴



Graf 10 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Profesionálnu službu opatrovania detí nie je ale vždy možné alebo potrebné využiť. Najčastejším dôvodom jej nevyužitia je vo všetkých krajinách Európskej únie schopnosť zvládať starostlivosť sám alebo spolu so životným partnerom. Tento dôvod uviedlo aj 65,2 % obyvateľov Slovenskej republiky. Druhý najčastejší dôvod tu bola schopnosť detí postarať sa samy o seba (17,2 %) a pomerne vysoké číslo, hoci menšie ako je priemer Európskej únie, dosiahla aj neformálna podpora zo strany rodiny a priateľov (8,2 %). Bariéry vysokej ceny a nedostupnosti služby mali pre Slovensko nižšie hodnoty ako bol priemer Európskej únie

⁵⁴ Population with childcare responsibilities by use of childcare services and professional status, Eurostat [online] 2018, [online] [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfs_18cuseps/default/table?lang=en



Graf 11 Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

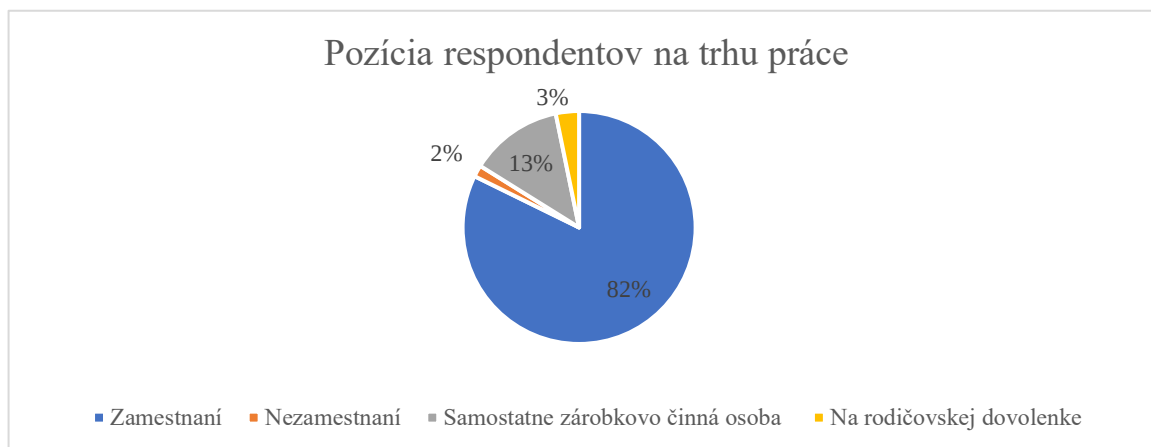
3.2. Dôsledky pandémie Covidu 19 na slovenskú rodinu

S cieľom získať aktuálny obraz o stave harmonizácie pracovného a rodinného života slovenského obyvateľstva, a to najmä v kontexte nových podmienok, ktoré so sebou priniesli opatrenia na zamedzenie šíreniu pandémie vírusu Covid 19, sme realizovali primárnu analýzu.

Prieskum bol anonymný a realizovaný v apríli roku 2021. Cieľovou skupinou boli pracujúci ľudia, žijúci v jednej domácnosti so svojim životným partnerom a aspoň jedným dieťaťom, ktoré ešte neukončilo povinnú školskú dochádzku. Dotazník bol elektronicky zaslaný 65 osobám. Návratnosť dotazníku bola 95.4 %, prieskumu sa zúčastnilo 62 osôb.

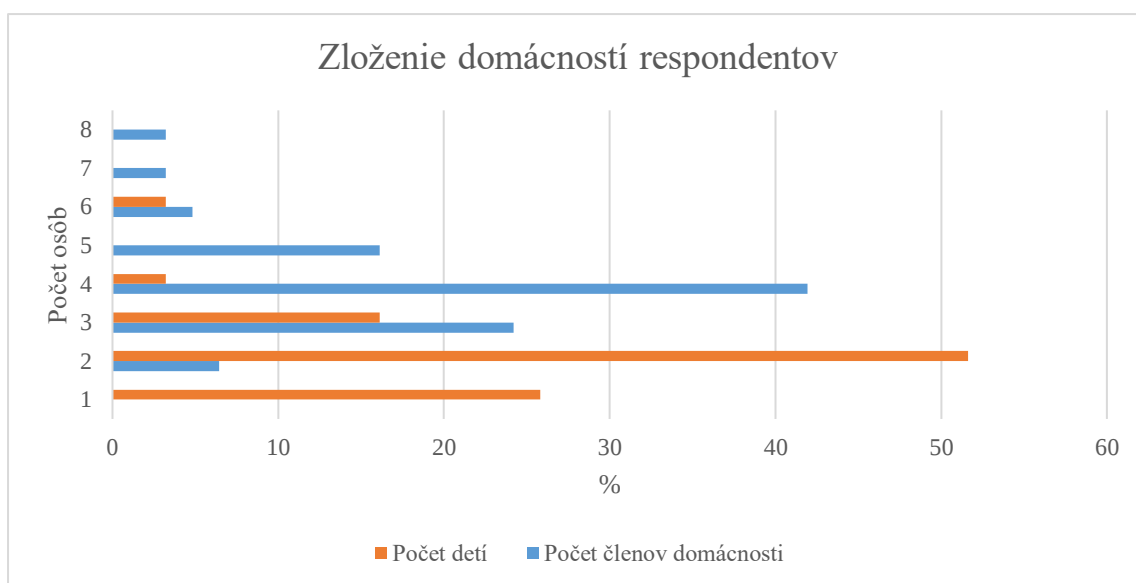
Všeobecné informácie o vzorke respondentov

Do dotazníkového prieskumu sa zapojilo 62 respondentov, z čoho bolo 47 žien, čo predstavovalo 76 % a 15 mužov, čo predstavovalo 24%. Väčšinu respondentov tvorili zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby.



Graf 12 Zdroj: Vlastné spracovanie

Najčastejšie zloženie v domácnosti u účastníkov výskumu predstavovali 2 rodičia a 2 deti. Najmenšia domácnosť bola 2-členná a najväčšia 8-členná.

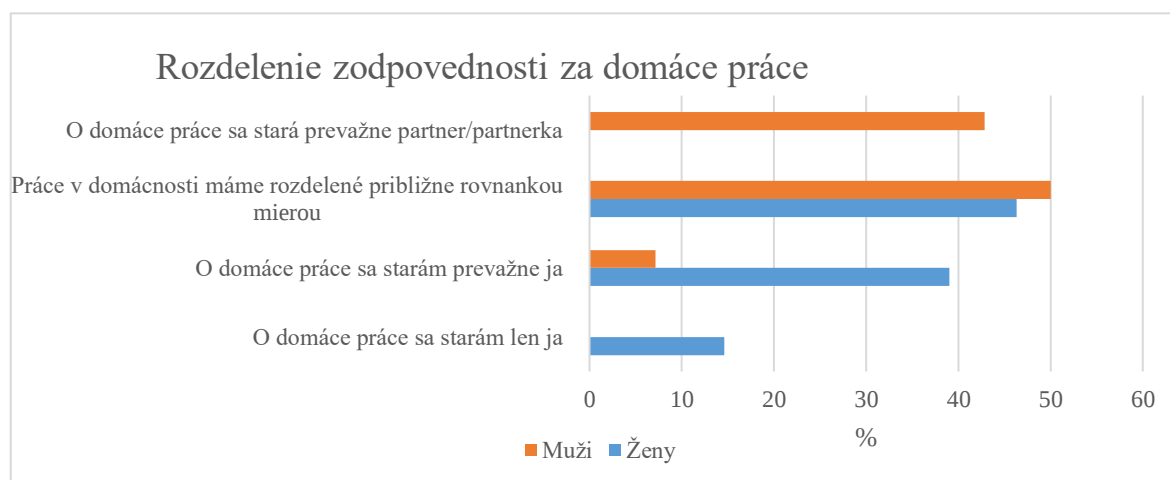


Graf 13 Zdroj: Vlastné spracovanie

Rozdelenie povinností v slovenských domácnostiach medzi mužmi a ženami

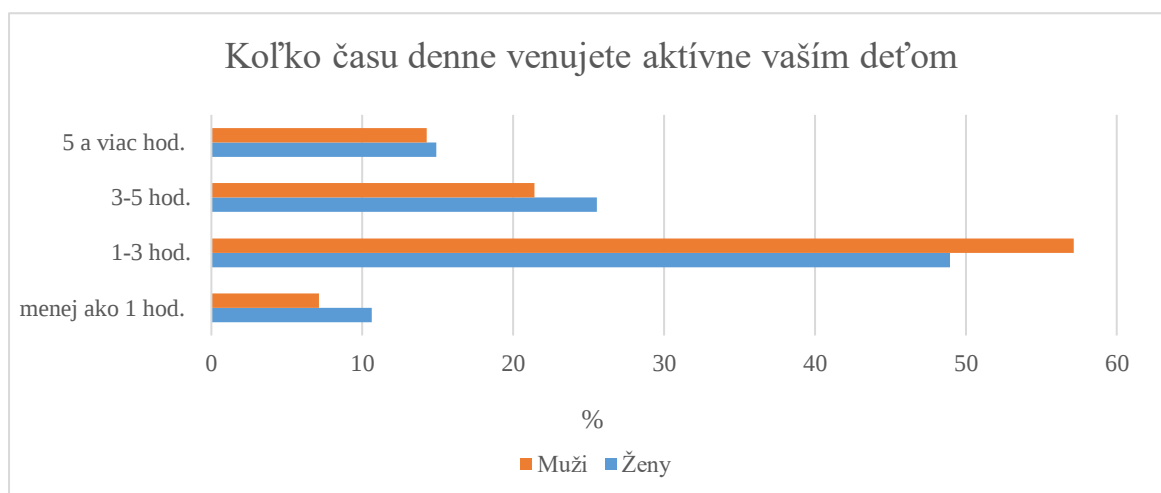
Významné rozdiely sme pozorovali pri prerozdelení prác v domácnosti, napriek tomu, že približne 50 % mužov i žien potvrdilo, že majú práce v domácnosti rozdelené rovnako, 39 % žien deklarovalo, že sa o domáce práce starajú prevažne ony a 14,6 % žien odpovedalo, že starostlivosť o domácnosť je výlučne ich zodpovednosťou. Naopak 42,9 % mužov potvrdilo, že o domáce práce sa stará prevažne ich partnerka a 7,1 % má domáce práce prevažne vo svojej réžii. Pri popise najčastejšie vykonávaných prác v domácnosti sme u našich respondentov nenašli rodovo stereotypné rozdelenie úloh, naopak obe pohlavia

najviac spomínali varenie, udržiavanie čistoty domácnosti a pranie. Typicky stereotypne mužské práce ako sú bežné opravy v domácnosti uviedlo len 6,5 % mužov.



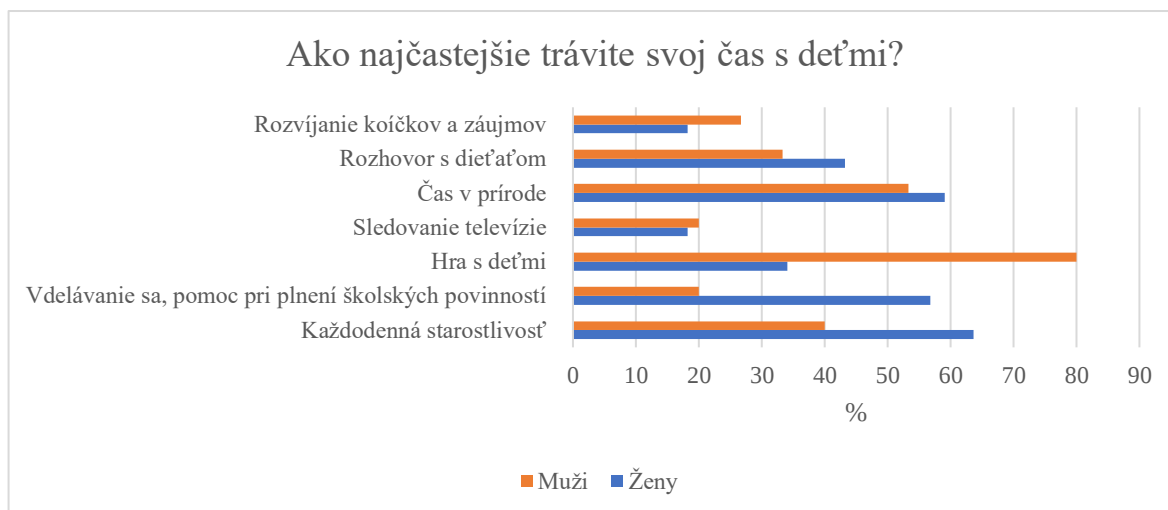
Graf 14 Zdroj: Vlastné spracovanie

Približne rovnaké hodnoty sme mohli pozorovať pri otázke času stráveného aktívnym venovaním sa deťom, čo môžeme vidieť aj na grafe č.15.



Graf 15 Zdroj: Vlastné spracovanie

Rozdiely konštatujeme v spôsobe akým mužskí a ženskí respondenti s rodičovskými povinnosťami najčastejšie trávili čas s deťmi. Každodenná starostlivosť, či vzdelávanie sa a pomoc pri plnení školských povinností bola najčastejšie vykonávaná ženami. Až 80 % mužov uviedlo, že jednou z ich najčastejších činností je hra s deťmi, pričom rovnakú skutočnosť konštatovalo len 34 % žien. Najvyrovnanejšou aktivitou u mužov a žien bol čas strávený s deťmi v prírode.



Graf 16 Zdroj: Vlastné spracovanie

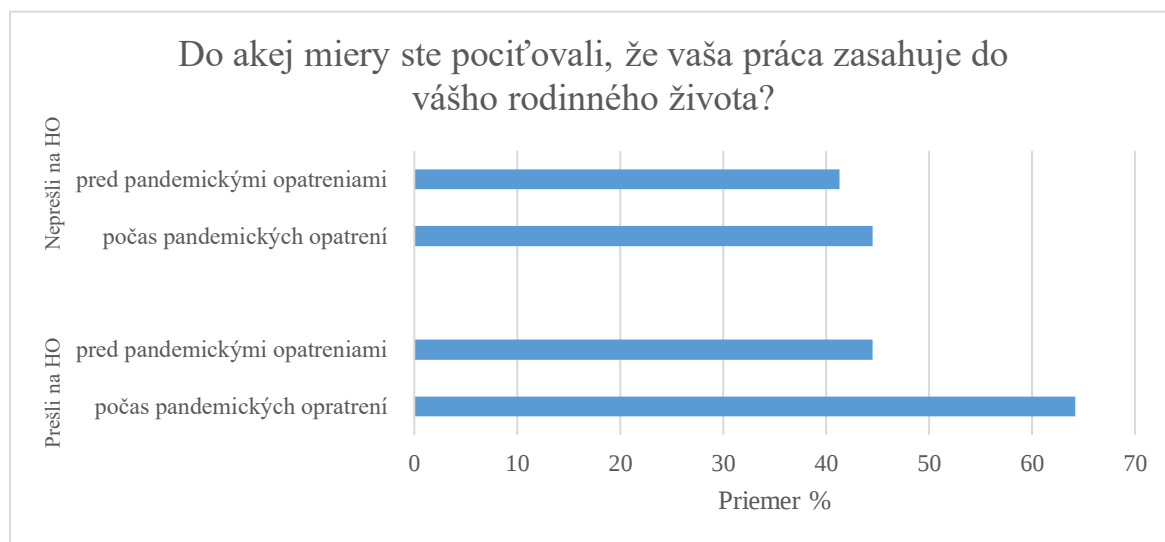
Dopad opatrení spojených s pandémiou Covid 19 na harmonizáciu práce a rodinného života

Presne polovica účastníkov výskumu musela prejsť počas opatrení proti šíreniu pandémie Covid 19 na režim práce z domu tzv. home-office. Druhá polovica pokračovala v práci v nezmenenom režime. Obe skupiny však museli čeliť problémom ako sú zatvorené školy a škôlky, či nemožnosť stretávania sa v kolektíve. Sledovali sme, aký mali pandemické opatrenia dopad na tieto dve skupiny respondentov.

Novej situácii museli rodiny prispôbiť svoj denný režim. Respondenti pracujúci na home-office najviac opisovali ušetrený čas oproti dochádzaniu do práce, ale aj zvýšené potreby starostlivosti o rodinu, najmä denné varenie a asistencia deťom pri domácom štúdiu.

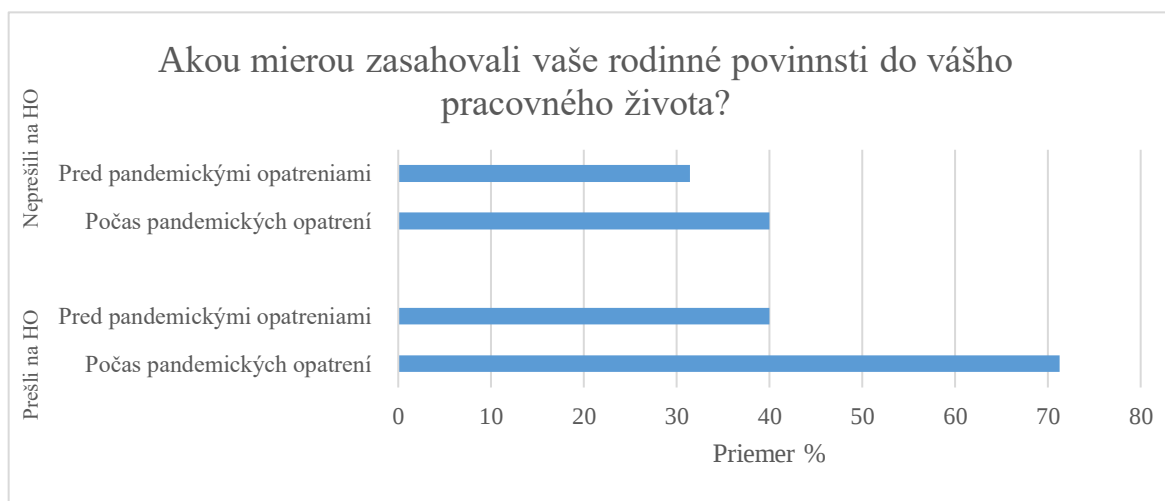
Takmer 13 % respondentov muselo svoje pracovné povinnosti presunúť na poobedné alebo večerné hodiny, pretože počas dňa im v ich vykonávaní bránila starostlivosť o deti a domácnosť. Medzi účastníkmi výskumu, ktorí nepracovali na home-office, čo predstavovalo 22,6 %, sa vyskytlo tvrdenie, že sa ich režim nijako výrazne nezmenil. Najčastejšie zmeny u nich boli, podobne ako u predošlej skupiny zvýšená potreba varenia v domácnosti a nutnosť venovať vo zvýšení miere svoj čas učeníu sa s deťmi. Najčastejšie obavy mimo zdravotných rizík boli u oboch skupín a to obava zo straty príjmu a obava z nedostatočného vzdelanostného a sociálneho rastu detí spôsobeného domácim štúdiom.

Intervencia práce do rodinného života nami skúmanej vzorky ľudí bola pomerne vysoká už pred pandemickými opatreniami. Počas pandemických opatrení sme mohli konštatovať u ľudí, ktorí neprešli na prácu z domu, mierny nárast priemerných hodnôt konfliktu práce zasahujúcej do rodiny zo 41,3 % pred pandemickými opatreniami na 44,5 % počas pandemických opatrení. Výraznejší rozdiel bol u respondentov, ktorí prešli na home-office. Pred opatreniami u nich konflikt práce zasahujúcej do rodiny dosahoval priemernú mieru 44,5 % a počas pandemických opatrení sa zvýšil na 64,2 %.



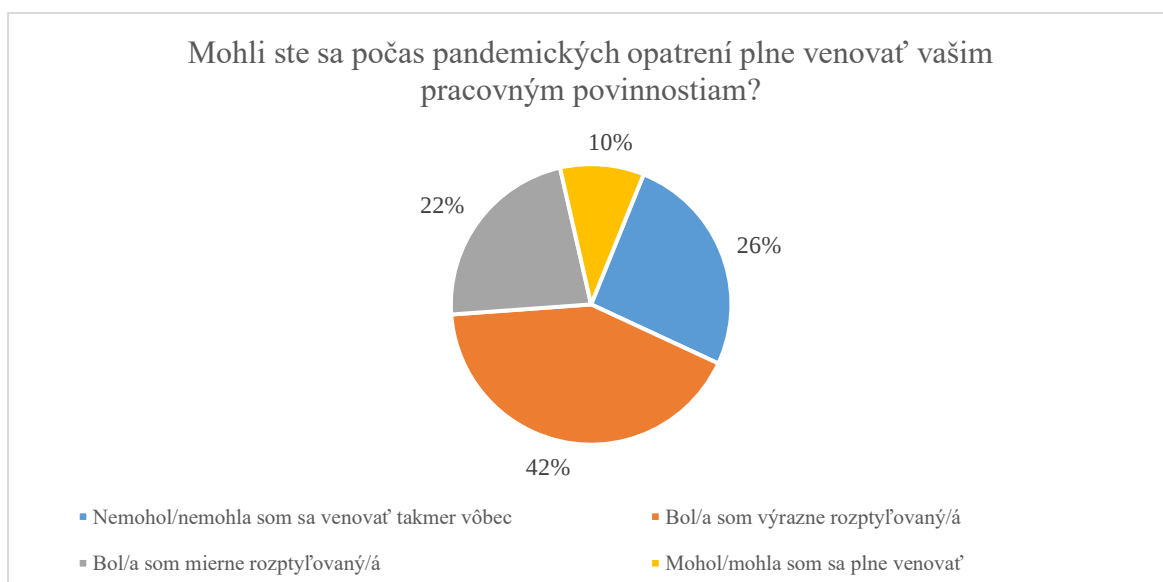
Graf 17 Zdroj: Vlastné spracovanie

Podobné výsledky sme mohli pozorovať aj pri konflikte rodiny zasahujúcej do pracovného života. U respondentov pokračujúcich vo vykonávaní svojej pracovnej náplne v štandardnom režime sa priemerná miera konfliktu rodiny zasahujúcej do pracovného života zvýšila z 31,5 % na rovných 40 %. U tých, ktorí prešli na prácu z domu sme zaznamenali nárast zo 40 % na 71,3 %.



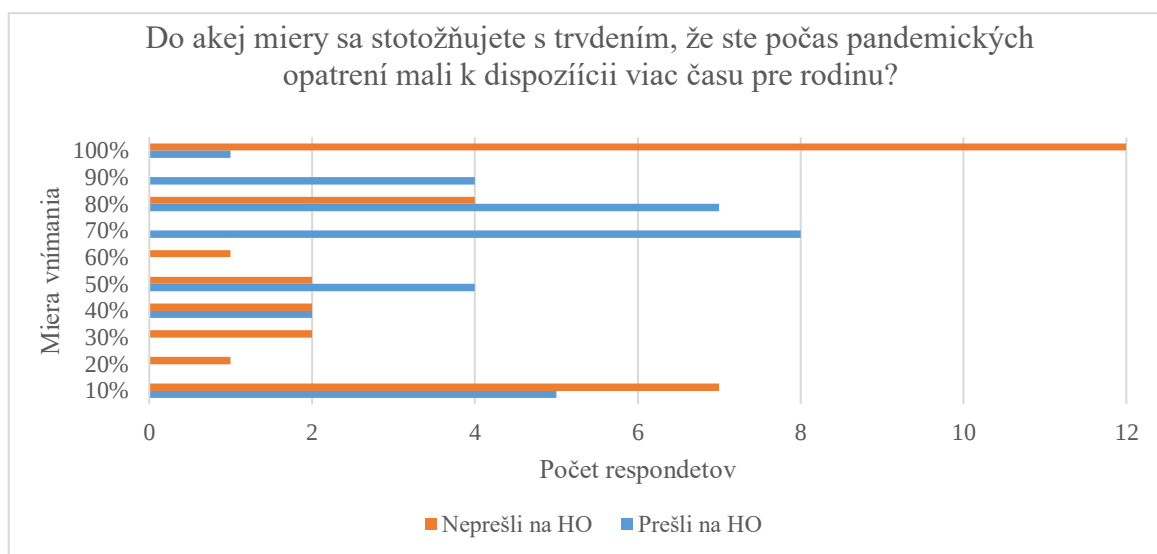
Graf 18 Zdroj: Vlastné spracovanie

Respondenti, ktorí počas pandémie prešli na prácu z domu odpovedali na otázku, či sa na home-office mohli plnohodnotne venovať svojim pracovným povinnostiam. Najviac respondentov - 41,9 % odpovedalo, že počas tohto režimu zažívali výrazné rozptýlenia od ich náplne práce. To, že sa svojej práci nemohli venovať takmer vôbec, uviedlo 25,8 % respondentov naopak, bezproblémové sústredenie sa na pracovný výkon počas prechodu na prácu z domu potvrdilo len 9,7 % opýtaných.



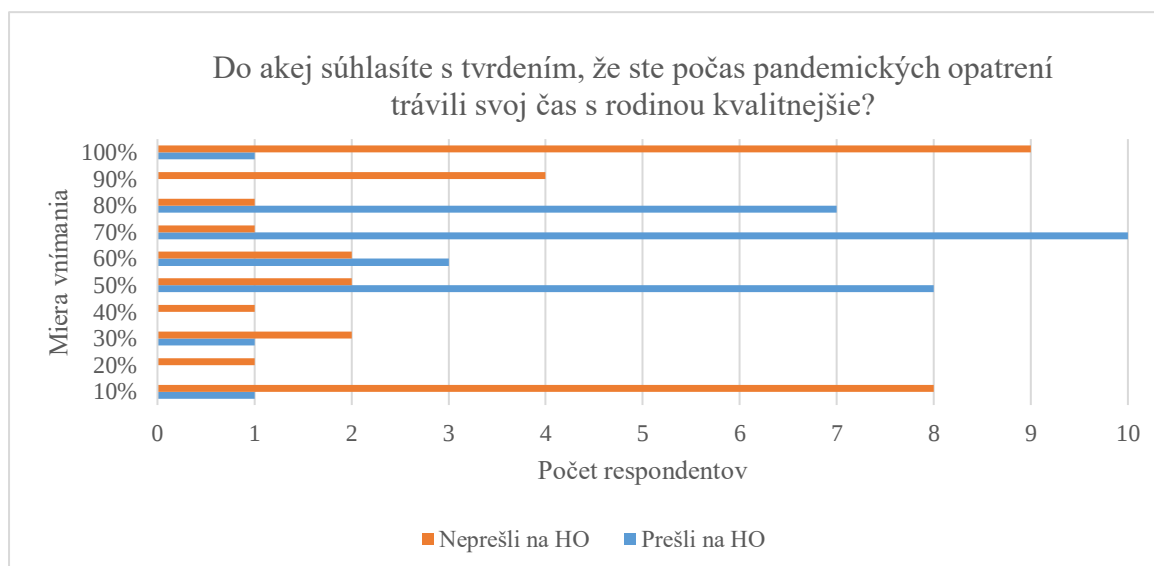
Graf 19 Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako pozitíva prechodu na prácu z domu počas pandemických opatrení boli najčastejšie uvádzané: ušetrený čas namiesto cestovania do práce, možnosť rozvrhnúť si pracovné aj domáce povinnosti podľa vlastného uváženia a väčšie množstvo času stráveného s rodinou. Najčastejšími negatívami boli sťažené podmienky pre výkon práce, neschopnosť plne sa sústrediť na prácu, sťažená separácia pracovných a rodinných rolí a deficit sociálneho kontaktu medzi kolegami. Väčšina účastníkov prieskumu zažíva zvýšenie množstva času, ktorí môžu venovať rodine. Napriek tomu, že s tvrdením počas pandemických opatrení mali k dispozícii viac času pre rodinu sa respondenti stotožňovali rozmanitým spôsobom. Pre obe skupiny bola priemerná miera vnímania tohto javu 61,6 %.



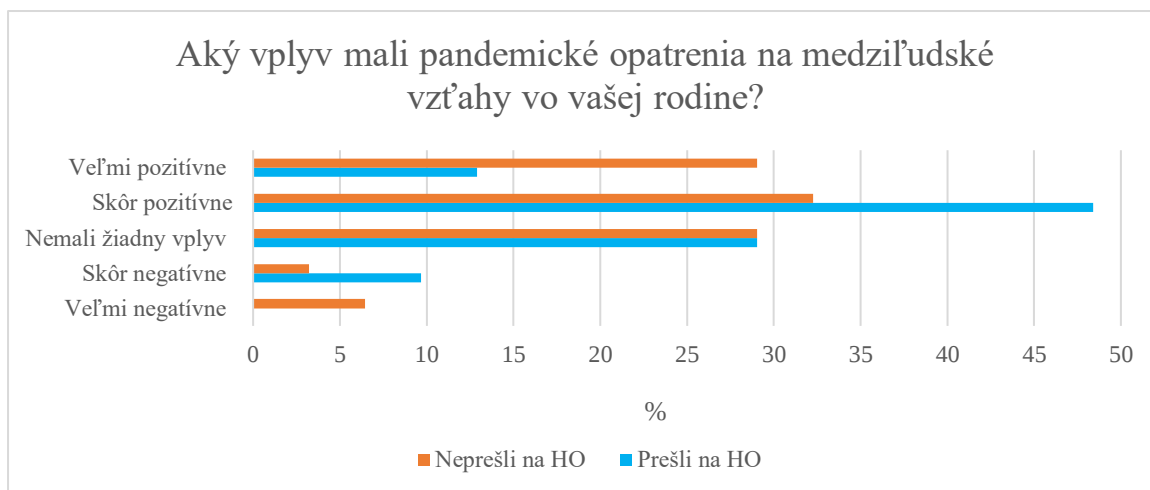
Graf 20 Zdroj: Vlastné spracovanie

Podobnú situáciu môžeme konštatovať v hodnotení času stráveného s rodinou. Z tvrdením, že počas pandemických opatrení trávili svoj čas s rodinou kvalitnejšie, súhlasili respondenti, ktorí prešli počas pandémie na home-office v priemere na 63,9 % a pokračujúci v bežnom pracovnom režime 59 %.



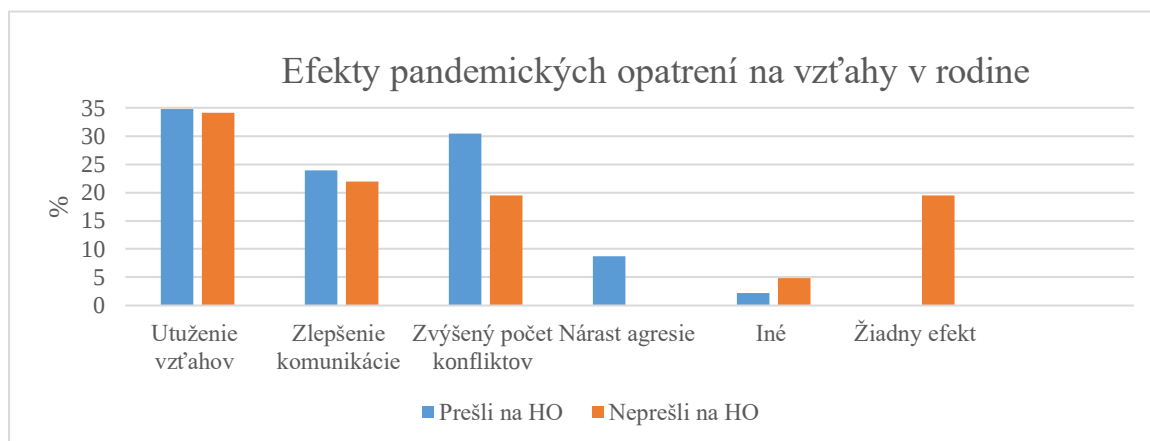
Graf 21 Zdroj: Vlastné spracovanie

Pandemické opatrenia mali na medziľudské vzťahy v rodinách väčšiny našich respondentov skôr pozitívny ako negatívny vplyv. Toto tvrdenie uviedlo 48,4 % opýtaných, ktorí prešli na prácu z domu a 32,3 % respondentov pracujúcich počas pandémie v bežnom pracovnom režime. Takmer 30 % ľudí z oboch skupín nepocíťovalo žiadnu zmenu v medziľudských vzťahoch spôsobenú pandemickými opatreniami. Skôr negatívne alebo výrazne negatívne vplyvy pocíťoval len malý počet respondentov.



Graf 22 Zdroj: Vlastné spracovanie

Najčastejším efektom pandemických opatrení na medziľudské vzťahy v rodine bolo utuženie vzťahov, ktoré popisovalo 34,8 % ľudí, ktorí prešli počas pandémie na home-office a 34,2 % respondentov, ktorí na home-office neprešli. Zvýšený počet konfliktov v rodine konštatovali najmä ľudia pracujúci počas pandémie z domu, čo predstavovalo 30,5 %. Nárast agresie pocítovalo 8,7 %.



Graf 23 Zdroj: Vlastné spracovanie

3.3. Diskusia

Hlavným cieľom našej práce bolo teoreticky analyzovať pojmy súvisiace s harmonizáciou práce a rodiny, prehodnotiť metodologické prístupy k danému fenoménu a empiricky zmapovať súčasnú situáciu v Slovenskej republike. Ten sme si rozdelili na čiastkové ciele zahrnuté do teoretickej, metodologickej a empirickej roviny.

V teoretickej časti práce sme vymedzili rodinu, jej funkcie a základné roly, ktoré jej členovia plnia v kontexte vžitých stereotypov. Identifikovali sme potrebu skúmať

harmonizáciu práce a rodiny tiež ako konflikt práce zasahujúcej do rodiny a konflikt rodiny zasahujúcej do práce. Načrtli sme niektoré možné riešenia pre podporu harmonizácie práce a rodinného života. Všetky uvedené informácie nám slúžili na vytvorenie teoretického rámca pre naše skúmanie aktuálnej situácie v oblasti zosúladenia práce a rodinného života v roku 2021 na Slovensku.

Zistili sme, že približne každý tretí dospelý obyvateľ Slovenskej republiky sa staral o dieťa alebo inú blízku osobu na to odkázanú, čo prakticky kopíruje priemerné hodnoty pre Európsku úniu. Najtypickejšou osobou s rodičovskými povinnosťami bola u nás, ako aj na Európskej úrovni, zamestnaná žena vo veku od 35 do 44 rokov so stredným vzdelaním žijúca v domácnosti s partnerom a deťmi. Prispôsobovanie práce rodinným povinnostiam bolo u Slovákov zistené v značne nižšej miere ako bol priemer Európskej únie. Našu hypotézu: „*H1: Predpokladáme, že existuje nevýrazný rodový rozdiel v harmonizácii pracovného a rodinného života v Európskej únii a na Slovensku.*“, sme museli zamietnuť. Slovensko tu má jeden z najväčších rozdielov medzi mužmi a ženami. Ženy musia prerušiť svoju kariéru, kvôli rodičovským povinnostiam výrazne častejšie ako muži. Napriek tomu, že si uvedomujeme, že určitý rozdiel je prirodzený, vzhľadom k potrebám detí, konštatujeme, že podpora využívania rodičovskej dovolenky aj u mužov je dôležitým krokom k väčšej rovnosti ako aj k harmonizácii práce a rodiny v domácnostiach.

Väčšina obyvateľov Európskej únie, nepociťuje bariéry zabráňujúce harmonizácie práce a rodiny. Na Slovensku pociťovalo bariéry v ešte nižšej miere ako bol európsky priemer, čo spôsobilo zamietnutie hypotézy H2: „*Predpokladáme, že slovenské obyvateľstvo pociťovalo vo vybraných indikátoroch bariéry pre harmonizáciu práce a rodiny vo vyššej miere ako väčšina obyvateľov v štátoch Európskej únie.*“ Najčastejšie vnímaná bariéra na Slovensku je vyčerpávajúca a náročná práca nasledovaná nepredvídateľným a zložitým pracovným harmonogramom a dlhým pracovným časom. Na Európskej úrovni prevažujú posledné dve spomenuté. V Slovenskej republike majú rodičia možnosť vziať si deň voľna navyše a využívať flexibilný pracovný čas významne menej ako je priemer Európskej únie. Naopak vyššie hodnoty dosahujeme pri využívaní profesionálnych opatrovateľských služieb.

Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že Slovenská republika nepatrí k posledným krajinám Európskej únie v oblasti harmonizácie práce a rodinného života, avšak taktiež nepatrí k jej lídrom. Ako prínosné by sme vnímali zavádzanie a propagácie sociálnych opatrení na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami ako aj rodiny ako takej a motiváciu zamestnávateľov presadzovať tento druh opatrení na úrovni ich firiem.

Náš dotazníkový prieskum, zameraný na výskum dôsledkov opatrení proti šíreniu pandémie Covid 19 na harmonizáciu práce a rodiny nám odhalil niekoľko skutočností.

Podľa našich zistení, v rodinách našich respondentov vykonávajú obaja rodičia domáce práce rovnakou mierou, pričom nemajú práce rozdelené podľa rodových stereotypov. Naopak väčšina z nich, bez ohľadu na pohlavie, vykonáva len typicky stereotypne ženské domáce práce. Predpokladáme, že to tak bolo najmä z dôvodu nižšej potreby vykonávania typicky mužských prác v domácnostiach, prípadne využívania profesionálnych služieb na výkon týchto prác.

Rovnako pri čase strávenom s deťmi, sme mohli pozorovať približne rovnaké hodnoty pri mužoch i ženách s rodičovskými povinnosťami. Jediná oblasť, kde sme našli stereotypné správanie respondentov, bol spôsob trávenia času s deťmi, kde ženy venovali svoj čas deťom najmä činnostiam spojeným s dennou starostlivosťou a vzdelávaním detí zatiaľ, čo muži dominovali vo voľnočasových aktivitách ako je hra s deťmi, či rozvíjanie koníčkov. Z uvedených dôvodov H3 v nasledujúcom znení: *„Predpokladáme stále pretrvávajúcu existenciu rozdelenia úloh v domácnostiach podľa tradičných rodových stereotypov,“* zamietame.

Pandémia vírusu Covid 19 a opatrenia s ňou spojené mali významný vplyv na slovenské domácnosti a to z mnohých hľadísk. Okrem zdravotných dôsledkov a tragických udalostí, pôsobili s ňou spojené opatrenia ako zákaz vychádzania, zatvorené školské a predškolské zariadenia, či obmedzenia v práci, aj na rodinný a pracovný život ľudí a ich zosúladenie. Zistili sme, že konflikt práce a rodiny vzrástol ako pri skupine respondentov, ktorá prešla počas pandemických opatrení na prácu z domu tak i pri tej, ktorá pracovala po celý čas v bežnom režime. Tento jav sme pozorovali tak pri type konfliktu práce zasahujúcej do rodinného života ako aj pri konflikte rodiny zasahujúcej do pracovného života. Naša hypotéza H4: *„Očakávame, že respondenti pociťujú konflikt práce a rodiny počas pandemických opatrení výraznejšie ako pred pandemiou Covid 19,“* bola respondentmi potvrdená. Väčšina ľudí pracujúcich počas pandemických opatrení na home-office (71,7 %) opisovala, že sa nemohla plnohodnotne venovať svojej práci.

Medziľudské vzťahy človeka s jeho najbližšími majú významný vplyv na jeho psychickú pohodu a teda sú kľúčové pre jeho rodinný i pracovný život. Z nášho výskumu vyplýva, že na medziľudské vzťahy v rodinách väčšiny našich respondentov mali pandemické opatrenia skôr pozitívny vplyv. Najviac ľudí opisovalo utuženie vzťahov (34,8 % respondentov, ktorí prešli na home-office a 34,2 % pokračujúcich v bežnom

režime). Z toho dôvodu hypotézu H5 „*Predpokladáme, že pandemické opatrenia mali na rodinné vzťahy viac pozitívny ako negatívny vplyv.*“ môžeme potvrdiť.

Za znepokojujúci jav však považujeme najmä nárast agresie, ktorý potvrdzovali ľudia pracujúci z domu. V situácii, kedy je obmedzený sociálny kontakt, je ešte náročnejšie chrániť osoby pred domácim násilím a životom s agresorom. Spoločenským záväzkom by mala byť osvetová činnosť v tejto problematike, rovnako ako praktické kroky na zabezpečenie ochrany takýchto osôb.

Návrhy opatrení

Vo všeobecnosti považujeme za dôležité, hneď ako to pandemická situácia dovolí, otvoriť školy a školské zariadenia a obnoviť možnosť pracovať primárne v pracovnom kolektíve. Sme toho názoru, že v aktuálnej situácii vystupuje viac ako za štandardných okolností potreba aplikácie riešení pre lepšiu harmonizáciu práce a rodinného života a to na všetkých úrovniach spoločnosti.

Vidíme potrebu osvedčenia o spravodlivom rozdelení práce, ako aj o možnostiach vyhľadania odbornej pomoci pri riešení problémov v rodinách a o dôležitosti praktickej pomoci a emocionálnej podpory od ich blízkeho okolia.

V pracovnom prostredí pokladáme za dôležitú pomoc pri adaptácii pracovníkov po rodičovskej dovolenke alebo inej dlhodobej neprítomnosti v práci kvôli starostlivosti o deti v pracovnom kolektíve, dôraz na primeranú motiváciu zamestnancov a najmä aplikáciu pracovných benefitov ako flexibilný pracovný čas, či možnosť vziať si voľno navyše pre ľudí s rodičovskými povinnosťami.

Na štátnej úrovni považujeme za kľúčovú podporu rodičovskej dovolenky pre oboch rodičov, prevádzku alebo podporu dostatočného počtu zariadení na starostlivosť o dieťa a podporu zamestnávateľov vo vytváraní priaznivých podmienok pre rodičov.

Pri všetkých zložkách spoločnosti odporúčame spoluprácu a podporu neziskového sektora v aktivitách zameraných na psychologické a sociálne poradenstvo a osobnostný rast, pomoc rodinám, prevenciu proti domácejmu násiliu a starostlivosť o deti a mládež.

Záver

Harmonizácia rodiny a pracovného života je v súčasnej spoločnosti čoraz naliehavejšou témou. Výrazne vplýva na psychickú pohodu jednotlivcov, vytváranie priaznivých podmienok pre výchovu a osobnostný rast detí ako aj na celkovú atmosféru v rodinách. Zároveň ovplyvňuje pracovné výsledky jednotlivcov, na ktorých závisí prosperita organizácií, v ktorých pôsobia a v konečnom dôsledku aj celej ekonomiky.

V našej práci sme sa venovali teoretickému vymedzeniu rodiny, jej významu, funkciám a rolám, ktoré jej jednotliví členovia musia plniť či už na báze rodových stereotypov alebo naopak v kontexte fenoménov moderných rodín. Následne sme sa venovali práci jej spojitosti s rodinou a jej významu pre rodinu. Konflikt práce a rodiny sme popísali vo všetkých jeho dimenziách a smeroch a uviedli sme najčastejšie používané riešenia pre harmonizáciu práce a rodiny.

Následným výskumom sme pomocou sekundárnej analýzy štatistických údajov ozrejmili, že Slovensko sa pri väčšine ukazovateľov dotýkajúcich sa danej problematiky síce nenachádza medzi krajinami s najhoršími výsledkami, ale napriek tomu má výrazný priestor na zlepšenie. Pre lepšiu komplexnosť informácií sme ako doplnkovú metódu použili dotazníkový prieskum, ktorý nám pomohol získať prehľad o prerozdelení domácich povinností a aktuálnych problémoch spôsobených opatreniami na zamedzenie šíreniu pandémie Covid 19 v rodinách našich respondentov.

Po diskusii výsledkov našej práce a overení hypotéz, ktoré sme si stanovili, sme navrhli niekoľko riešení smerujúcich k zlepšeniu situácie v tejto problematike podľa jednotlivých úrovní spoločnosti, ktorých sa dotýkajú.

Veríme, že aj pomocou nami navrhnutých riešení sa Slovenská republika môže v problematike harmonizácie práce a rodinného života výrazne posunúť.

Zoznam použitej literatúry

- [1] BODNÁROVÁ, Bernardína. – FILADELFIOVÁ, Jarmila. GERBERY, Daniel.: *Výskum potrieb a poskytovania služieb pre rodiny zabezpečujúce starostlivosť o závislých členov- Záverečná správa z výskumu*, [online] Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005 [cit.2020-12-15] Dostupné na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/pdf/2005/rodina/Sluzby.pdf>
- [2] BROWN, Charlotte. – YATES, Julia. Understanding the experience of midlife women taking part in a work-life balance career coaching programme: An interpretative phenomenological analysis, In *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. [online] 2018. roč. 16., č. 2. s. 110-125, DOI: 10.24384/000472 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/18992/1/>
- [3] CARLSON, Dawn S. – KACMAR, K. Michele. – WILLIAM Larry J.: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict, [online] In *Journal of Vocational Behavior*. 2000 roč. 56. s. 249-276 [cit. 2020-12-15] Dostupné na: file:///C:/Users/HP%20PC/Downloads/Construction_and_Initial_Validation_of_aMultidime.pdf
- [4] DUNOVSKÝ, Jiří a kol.: *Sociální pediatrie – vybrané kapitoly*, 1. vyd. Praha: Grada, 1999. 279 s. ISBN 80-7169-254-9.
- [5] *Employees by their perceived possibility to use time flexibility and taking whole days off to facilitate care responsibilities*, Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- [6] FORSTE, Renata. – FOX, Kiira.: Household Labor, Gender Roles, and Family Satisfaction: A Cross National Comparison In *Journal of Comparative Family Studies Faculty Publications*, Brigham Young University, [online] 2012, s. 614-631. [cit. 2020-11-10] Dostupné na: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4865&context=facpub>
- [7] FITZPATRICK, Mary Anne. – WAMBOLDT, Frederick S. Where Is All Said and Done Toward an Integration of Intrapersonal and Interpersonal Models of Marital and Family Communication, In *Communication Research* [online] 1990. č. 17 s. 422-430. DOI: 10.1177/009365090017004001. [cit. 2020-01-29] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/258130501Where_Is_All_Said_and_Done_Toward_an_Integration_of_Intrapersonal_and_Interpersonal_Models_of_Marital_and_Family_Communication
- [8] GABURA, Ján. *Sociálna práca s rodinou* Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2006. 56 s.
- [9] GEORGAS, James. Family: Variations and Changes Across Cultures. In *Online Readings in Psychology and Culture*, International Association for Cross-Cultural Psychology [online] 2003, roč. 6. ISBN 978-0-9845627-0-1, [cit. 2020-11-02] Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1061>
- [10] GONDA, Vladimír. a kol. *Metodika vedeckej práce*, Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2009. s. 21-26, ISBN: 978-80-225-2797-2
- [11] GREENHAUS, Jeffrey H. – BEUTEL, Nicholas J. Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *The Academy of Management Review*, The Academy of

- Management [online] roč. 10, č. 1, s. 76-88. [cit. 2020-11-25] Dostupné na: https://www.jstor.org/stable/258214?origin=JSTOR-pdf&seq=1#metadata_info_tab_contents
- [12] HABERLOVÁ, Viera. – KYZLINKOVÁ, Renáta. *Rodinné potreby zamestnanců*, [online] Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, vyd. 1., 61 s. ISBN 978-80-7416-053-0 [cit. 2020-02-10] Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf
- [13] CHELARIU, Cristian. – STUMP, Rodney. A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy, In *European Journal of Marketing*, [online] Emerald Group Publishing Limited 2011. roč. 45. č. 11/12 s. 1600-1679, DOI 10.1108/03090561111167333 [cit. 2020-12-15] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/254188305_A_study_of_workfamily_conflict_familywork_conflict_and_the_contingent_effect_of_selfefficacy_of_retail_salespeople_in_a_transitional_economy
- [14] IŠTOŇOVÁ, Lucia. Znižovanie konfliktu práca – rodina prostredníctvom rôznych zdrojov sociálnej opory, In *Človek a spoločnosť* [online] 2015. roč. 18, č. 1. [cit. 2020-12-15] Dostupné na: <http://clovekaspolocnost.sk/sk/rocnik-18-rok-2015/1/studie-a-clanky/znizovanie-konfliktu-praca-rodina-prostrednictvom-roznych-zdrojov-socialnej-opory/>
- [15] KOVJANIC, Snjezana. – SCHUH, Sebastian C. – JONAS Klaus. Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, The British Psychological Society, [online] 2013, roč. 86. s. 543-555 [cit. 2020-11-10] Dostupné na: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12022>
- [16] KING, Lynda A. – MATTIMORE, Laura K. – KING Daniel W. – ADAMS Gary A. Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members, In *Journal of Organizational Behavior*, [online] 1995 roč. 16, č. 3, s. 265-258 DOI: 10.1002/job.4030160306 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/229490558_Family_Support_Inventory_for_Workers_A_new_measure_of_perceived_social_support_from_family_members
- [17] LAPIERRE, Laurent M. – ALLEN, Tammy D. Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work–Family Conflict and Employee Well-Being In *Journal of Occupational Health Psychology*, [online] American Psychological Association, 2006. roč. 11, č. 2, s. 169-181, DOI: 10.1037/1076-8998.11.2.169 [cit. 2020-02-02] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/7131254_WorkSupportive_Family_FamilySupportive_Supervision_Use_of_Organizational_Benefits_and_ProblemFocusedCoping_Implications_for_Work-Family_Conflict_and_Employee_WellBeing
- [18] MAŘÍKOVÁ, Hana. PETRUSEK, Miroslav. VODÁKOVÁ Alena. *Velký sociologický slovník Sv. II. P-Ž*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996 s. 749-162, ISBN 80-7184-310-52.
- [19] MPSVR SR, *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí* [online] [cit. 2020-02-10] Dostupné na:

- <https://www.gender.gov.sk/aktivity/zamestnavatel-ustretovy-k-rodine-a-rodovej-rovnosti/>
- [20] *Národný projekt zosúladienie rodinného a pracovného života*, Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, [online] [cit. 2020-02-10] Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SESF/Opis_NP_NP_Zosuladenie_RaP_zivota.pdf
- [21] ONDREJKOVIČ, Peter - MAJERČÍKOVÁ, Jana. Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine - kontinuita a zmena : príspevok k diskusii o charaktere rodiny na Slovensku. In *Sociológia : časopis pre otázky sociológie*. - Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006, roč. 38, č. 1, s. 5-30 ISSN 0049-1225
- [22] *Persons in employment with childcare responsibilities by effect on employment and educational attainment level*. Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_18ceffed/default/table?lang=en
- [23] *Population by care responsibilities and labour status*, Eurostat [online] 2018, [online] [cit. 2021-03-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_18cresls/default/table?lang=en
- [24] *Population by effects of childcare on employment and educational attainment level* [LFso_18STWKED\$DEFAULTVIEW], , Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_18stwked/default/table?lang=en
- [25] *Population not using childcare services by main reason*, Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_18cobs/default/table?lang=en
- [26] *Population with childcare responsibilities by use of childcare services and professional status*, Eurostat [online] 2018, [online] [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_18cuseps/default/table?lang=en
- [27] POTOČÁROVÁ, Mária. Špecifiká rodinnej výchovy, In *Zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského Paedagogica*, Bratislava: Polygrafické stredisko UK v Bratislave, 2005, roč. 17, s. 111-125. ISSN 80-223-2026-9
- [28] PREVENDRÁKOVÁ Jitka. - KUBÍČKOVÁ, Gabriela. *Základy rodinnej a sexuálnej výchovy*, Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1995. 83 s. ISBN 80-08-00062-7
- [29] *Reconciliation of work and family life – statistics*, Eurostat [online] 2018, [cit. 2021-22-03] Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics#Use_of_professional_childcare_services
- [30] SCHWAB, John J. -GRAY-ICE, Helen M. PRENTICE, Florence R. Family Function: An Historical and Research Review. In: *Family Functioning. Critical Issues in Psychiatry*. [online] Springer, Boston, 2002. ISBN 978-0-306-47191-9 [cit. 2020-02-10] Dostupné na: https://doi.org/10.1007/0-306-47191-4_2
- [31] STEEL, Liz. – KIDD, Warren. – BROWN, Anne. *The Family - Skills-based Sociology*, Red Globe Press. 2012. vyd. 2., s. 256, ISBN 9780230369832
- [32] SOBOTKOVÁ, Irena. *Psychologie rodiny* . 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 176 s. ISBN 80-7178-559-8
- [33] TOKÁROVÁ, Anna. Rodová rovnosť a zosúladienie práce a rodinného života v Slovenskej republike, In: *Zborník príspevkov z medzinárodného vedeckého seminára „Rovnosť príležitostí a zosúladiťovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií*.

- [online] Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2012, vyd. 1., 265 s. ISBN 978-80-8040-457-4 [cit. 2020-02-10]
Dostupné na: <http://www.aos.sk/struktura/katedry/ksvj/dokum/zborniky/konf2012.pdf>
- [34] VÁCLAVIKOVÁ, Ivana. *Pozitívne a negatívne aspekty prepojenia práce a rodiny – Význam sebaúčinnosti a rodovej identity pre vnímanie konfliktu a obohacovania práce a rodiny*. 1. vyd. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2015. 146 s. ISBN 978-80-8105-724-3
- [35] VOJDANOFF, Patricia. Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships, In. *Human Relations*, London: The Tavistock Institute, SAGE Publications, [online] 2001. roč. 54, č. 12, s. 1609 -1637 [cit. 2020-11-25]
Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.527.3579&rep=rep1&type=pdf>
- [36] Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] [cit. 2020-17-10] Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/36/20170701>
- [37] Zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] [cit. 2020-02-10] Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/561/>

Prílohy

Príloha I. - Dotazník

Harmonizácia práce a rodinného života – realita na Slovensku

Volám sa Alexandra Cintavá a som študentkou tretieho ročníka na Národohospodárskej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave. Tento dotazník je súčasťou mojej bakalárskej práce na tému Harmonizácia práce a rodinného života - realita na Slovensku. Vďaka jeho vyplneniu nám pomôžete získať cenné informácie o efekte pandemických opatrení na rodinný i pracovný život obyvateľov Slovenskej republiky. Dotazník je úplne anonymný. Otázky označené * sú povinné.

Sekcia 1

1. Aké je vaše pohlavie?

- Žena
- Muž

2. Aké je vaše pracovné zaradenie?

- Zamestnaná/ý
- Samostatne zárobkovo činná osoba
- Nezamestnaná/ý
- Na rodičovskej dovolenke
- Iné

3. Koľko členov má vaša domácnosť?

4. Koľko máte detí?

5. Ako máte s partnerom rozdelené práce v domácnosti? (pokiaľ nežijete s partnerom túto otázku preskočte)

- Práce máme rozdelené približne rovnakou mierou.
- O práce v domácnosti sa starám prevažne ja.
- O práce v domácnosti sa stará prevažne partner/partnerka.
- O domáce práce sa starám len ja.
- O domáce práce sa vôbec nestarám.

- Iné

6. Aké domáce práce najčastejšie vykonávate? (max 3 činnosti)

7. Koľko času denne venuje aktívne vašim deťom?

- Menej ako hodinu
- 1 - 3 hodiny
- 3 - 5 hodín
- 5 a viac hodín

8. Ako najčastejšie trávite čas so svojimi deťmi? (max 3 činnosti)

- ☐ Každodenná starostlivosť
- ☐ Vzdelávanie, pomoc pri plnení školských povinností
- ☐ Hra s deťmi
- ☐ Sledovanie televízie
- ☐ Rozvíjanie koníčkov a záujmov detí (napr. pomoc pri krúžkoch, súťažiach)
- ☐ Čas v prírode
- ☐ Rozhovor s dieťaťom

9. Pracovali ste počas pandemických opatrení z domu?

- Áno
- Nie

Sekcia 2 – Áno

10. Ako sa zmenil váš denný režim kvôli pandemickým opatreniam?

11. Aké obavy pociťujete v súvislosti s efektom pandémie na vašu prácu a rodinu?

12. Do akej miery ste pociťovali, že vaša práca zasahuje do vášho rodinného života pred pandemickými opatreniami?

Vôbec som nepociťoval/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som pociťoval/a

13. Do akej miery ste pociťovali, že vaša práca zasahuje do vášho rodinného života počas pandemických opatrení?

Vôbec som nepociťoval/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som pociťoval/a

14. Do akej miery ste vnímali, že vaše rodinné povinnosti zasahovali do vášho pracovného života pred pandemickými opatreniami?

Vôbec som nevnímala/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som vnímala/a

15. Do akej miery ste vnímali, že vaše rodinné povinnosti zasahovali do vášho pracovného života počas pandemických opatrení?

Vôbec som nevnímala/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som vnímala/a

16. Mohli ste sa počas home office plne venovať vašej práci?

- Mohol/Mohla som sa plne venovať
- Bol/a som mierne rozptyľovaná
- Bol/a som výrazne rozptyľovaná
- Nemohol/nemohla som sa venovať takmer vôbec
- Iné...

17. Čo považujete za najväčšie pozitíva prechodu na home-office?

18. Čo považujete za najväčšie negatíva prechodu na home-office?

19. Do akej miery sa stotožňujete s tvrdením, že ste počas pandemických opatrení mali k dispozícii viac času pre rodinu?

Vôbec sa nestotožňujem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Úplne sa stotožňujem

20. Do akej miery sa stotožňujete s tvrdením, že ste počas pandemických opatrení trávili svoj čas s rodinou kvalitnejšie ako za normálnych okolností?

Vôbec sa nestotožňujem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Úplne sa stotožňujem

21. Aký vplyv mali pandemické opatrenia na medziľudské vzťahy vo vašej rodine?

- Veľmi pozitívny
- Skôr pozitívny
- Nemali žiaden vplyv
- Skôr negatívny
- Veľmi negatívny

22. Zažívate počas pandemických opatrení niektorý z týchto efektov vo vlastnej rodinne?

- ☐ Utuženie vzťahov
- ☐ Zlepšenie komunikácie
- ☐ Zvýšený počet konfliktov
- ☐ Nárast agresie
- ☐ Iné ...

Sekcia 3 – Nie

10. Ako sa zmenil váš denný režim kvôli pandemickým opatreniam?

11. Aké obavy pociťujete v súvislosti s efektom pandémie na vašu prácu a rodinu?

12. Do akej miery ste pociťovali, že vaša práca zasahuje do vášho rodinného života pred pandemickými opatreniami?

Vôbec som nepociťoval/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som pociťoval/a

13. Do akej miery ste pociťovali, že vaša práca zasahuje do vášho rodinného života počas pandemických opatrení?

Vôbec som nepociťoval/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som pociťoval/a

14. Do akej miery ste vnímali, že vaše rodinné povinnosti zasahovali do vášho pracovného života pred pandemickými opatreniami?

Vôbec som nevnímala/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som vnímala/a

15. Do akej miery ste vnímali, že vaše rodinné povinnosti zasahovali do vášho pracovného života počas pandemických opatrení?

Vôbec som nevnímala/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Výrazne som vnímala/a

16. Do akej miery sa stotožňujete s tvrdením, že ste počas pandemických opatrení mali k dispozícii viac času pre rodinu?

Vôbec sa nestotožňujem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Úplne sa stotožňujem

17. Do akej miery sa stotožňujete s tvrdením, že ste počas pandemických opatrení trávili svoj čas s rodinou kvalitnejšie ako za normálnych okolností?

Vôbec sa nestotožňujem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Úplne sa stotožňujem

18. Aký vplyv mali pandemické opatrenia na medziľudské vzťahy vo vašej rodine?

- Veľmi pozitívny
- Skôr pozitívny
- Nemali žiaden vplyv
- Skôr negatívny
- Veľmi negatívny

19. Zažívate počas pandemických opatrení niektorý z týchto efektov vo vlastnej rodinne?

- ☐ Utuženie vzťahov
- ☐ Zlepšenie komunikácie
- ☐ Zvýšený počet konfliktov
- ☐ Nárast agresie
- ☐ Iné ...