

Analýza problematiky zosúladžovania pracovného a rodinného života

Anna Tomková

Prešovská univerzita v Prešove

Katedra manažérskej psychológie

Konštantinova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia

anna.tomkova@unipo.sk

Ivana Ondrijová

Prešovská univerzita v Prešove

Katedra manažérskej psychológie

Konštantinova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia

ivana.ondrijova@unipo.sk

* corresponding author

Abstrakt: Téma zosúladenia obchodných a rodinných nárokov bezprostredne nadväzuje na širokú tému, a to problematiku rodovej rovnosti, nediskriminácie a rovnosti príležitostí. Nakoľko rovnosť príležitostí môže byť poňatá veľmi široko, v príspevku sa zameriavame na jednu z pracovnej oblasti problematiky, a to na oblasť obchodného života zamestnancov, resp. jej prepojenie s pracovným a rodinným životom. Cieľom príspevku bolo analyzovať pracovný a rodinný život respondentov z oblasti obchodu na Slovensku. Zisťovali sme názory týchto respondentov, ktorí majú okrem obchodných povinností aj rodinné povinnosti. Zamerali sme sa na problematiku zladenia práce a rodiny.

Kľúčové slová: pracovný život; rodinný život; obchod; obchodné povinnosti

JEL klasifikácia: C22; C51; Q11; Q13

Informácia: This work was supported by the Slovak Grant Agency under Grant KEGA No. 0033PU-4/2017.

Úvod

O potrebe lepšieho a efektívnejšieho zosúladenia pracovného a rodinného života sa v poslednom období veľa hovorí. Ako uvádzajú Gerbery a Kvapilová (2003) táto potreba sa začala objavovať až koncom osemdesiatych rokov minulého storočia v súvislosti s viacerými témami: otázkou masového vstupu žien na trh práce, s klesajúcou pôrodnosťou a starnutím populácie, s výzvami súvisiacimi s dosahovaním rovnosti rodov, s potrebou hľadať vhodné spôsoby ako zosúladiť prácu a rodinný život v situácii, kedy prevažujúcim modelom rodiny sa stáva rodina s oboma pracujúcimi rodičmi.

1. Práca a rodina

Ako uvádza Filadelfiová (2007) dosiahnutie rovnováhy medzi svetom práce a rodinou je dôležité pre zvrátenie dlhodobých populačných trendov. Mohlo by to pomôcť zvýšeniu miery zamestnanosti. Možnosť regulácie rodinného správania prostredníctvom priamych nástrojov verejných politik je vždy obmedzená, podporou harmonického súbehu pracovného a rodinného života je však možné ovplyvňovať rodinné správanie nepriamo, prostredníctvom vytvárania prostredia ústretového voči rodine.

Podobný názor zdieľa Pisár (2008) ktorý uvádza, že pre každého človeka je rovnováha práce a osobného života vhodnou kombináciou pracovného života a ostatných oblastí života. Rovnováha medzi prácou a osobným životom je dosiahnutá, keď individuálne práva na plnohodnotný život pracovný i mimopracovný sú akceptované, a to v záujme vzájomného prospechu jednotlivca, zamestnávateľa aj spoločnosti.

Rovnováhu práce a rodiny možno chápať ako interakciu medzi platenou prácou a inými aktivitami, vrátane neplatené práce v rodine a v komunite, odpočinku a osobného rozvoja. Znamená vytváranie kultúry produktívnej práce, minimalizujúcej konflikty medzi prácou a ostatnými sférami života človeka.

Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života nie sú marginálnou témou. Ide naopak, o proces, ktorý v prípade jeho efektívneho implementovania sa stáva súčasťou každodennej práce a myslenia. Stratégia podpory by mala byť spracovaná písomne, mala by mať podobu explicitných ustanovení, a zamestnanci na všetkých úrovniach by s ňou mali byť oboznámení (Birknerová 2011).

Zosúladovanie pracovného a rodinného života umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam využívať mnohé opatrenia a nástroje. Porubánová (2005 s.21-22) definuje tieto najbežnejšie nasledujúce opatrenia a nástroje:

1. „finančné a iné príspevky,
2. pracovné voľno,
3. podujatia organizované zamestnávateľom,
4. ďalšie vzdelávanie,
5. flexibilné formy organizácie práce (pružný pracovný čas v rámci dňa, týždňa alebo mesiaca; kratší pracovný čas/častočný pracovný úväzok, striedanie plného a čiastočného pracovného úväzku, zdieľanie pracovného miesta, telework, práca „na zavolanie“.

V praxi sa ukazuje, že formálna deklarácia neexistencie prekážok a bariér, ani výslovný zákaz akejkoľvek diskriminácie problém neriešia, je nutné vyvíjať mechanizmy k riešeniu konkrétnych situácií.

2. Formy profesionálneho a kariérneho rastu

Flexibilizácia foriem práce a organizácie práce nie je prospešná iba pre zamestnancov s rodičovskými povinnosťami. Je prínosná pre všetkých zamestnancov. Súčasným trendom sú rastúce nároky na vzdelanú a kvalifikovanú obchodnú pracovnú silu. Zamestnávateľ od zamestnancov požaduje zvyšovanie vzdelania alebo kvalifikácie počas trvania pracovného pomeru alebo je vzdelávanie a kvalifikačný rast ambíciou samotných zamestnancov. Okrem plnenia pracovných úloh a starostlivosti o rodinu v takom prípade potrebuje zamestnanec čas vyčleniť si čas aj na vzdelávanie. Flexibilné formy organizácie práce, ktoré môže využívať u svojho zamestnávateľa, poskytujú zamestnancovi možnosť popri zamestnaní a rodinných povinnostiach aj vzdelávať sa a profesionálne rásť (Birknerová, Frankovský 2015; Mikulašík 2007).

Medzi takéto formy patria študijné voľno na prípravu a vykonanie skúšky, študijné a pracovné pobyty, semináre, kurzy, školenia na dopĺňanie a zvyšovanie kvalifikácie, zručností, schopností, kariérny rast zamestnancov v podniku, podpora vyváženej účasti oboch rodov na obchodných pozíciách a na pozíciách vrcholového manažmentu, mentoring, tutorstvo, teda pomoc a podpora medzi kolegami navzájom (Porubánová 2005; Birknerová 2011).

Podpora obchodného podniku môže mať formu finančnej pomoci, a teda finančného krytia danej aktivity, resp. finančnej spoluúčasti na aktivite (spolu so štátom, s obcou, so súkromným sektorom, s tretím sektorom, s inými zamestnávateľmi) alebo vecnej pomoci (poskytovanie vlastných priestorov, vlastných zariadení, služieb vlastných odborníkov, resp. objednávanie a financovanie služieb pre zamestnancov od dodávateľov mimo podniku).

3. Metodológia

Cieľom príspevku bolo analyzovať pracovný a rodinný život respondentov z oblasti obchodu na Slovensku. Zisťovali sme názory týchto respondentov, ktorí majú okrem obchodných povinností aj rodinné povinnosti. Zamerali sme sa na problematiku zladenia práce a rodiny.

V príspevku bola použitá kvalitatívna a kvantitatívna metóda. Kvalitatívnu časť prieskumu tvoria vyhodnotenia a závery z dotazníka, resp. ich interpretácia. Kvantitatívnu časť tvoria štatisticky spracované odpovede vo forme matematických čísel. Na zachytenie týchto ukazovateľov z výpovedí vybranej skupiny respondentov bola vybraná metodológia prostredníctvom dotazníka v elektronickej forme, ale aj priamym osloveným opýtaných. V dotazníku sme zvolili tieto varianty otázok – uzavreté, poloopené a otvorené.

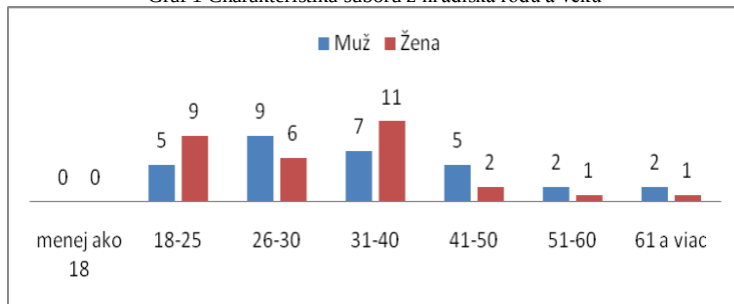
Hypotéza 1: Predpokladáme, že na výchove detí sa podieľa viac matka ako ostatní členovia rodiny.

Hypotéza 2: Predpokladáme potvrdenie názoru, že žena môže byť dobrou matkou aj úspešnou zamestnanou ženou.

V súvislosti s cieľmi a požiadavkami zameranými na ich dosiahnutie bol výber prieskumnej vzorky zámerný. Pre potreby prieskumu sme sa orientovali výlučne na osoby s rodinnými povinnosťami, ktoré sú trvalo zaťažené sklbením pracovného a súkromného života, takže potrebujú tomu patrične orientované pracovné prostredie. Prostredníctvom emailu a priamym kontaktovaním sme oslovili približne 100 respondentov z Prešova a blízkeho okolia, pričom vyplnených a pre potreby prieskumu použiteľných bolo 60, z toho 30 žien a 30 mužov rôzneho veku, vzdelania a obchodného povolania.

V súvislosti s požiadavkou účasti osôb v produktívnom veku sa výskumu zúčastnili respondenti vo veku od 18 do 61 rokov.

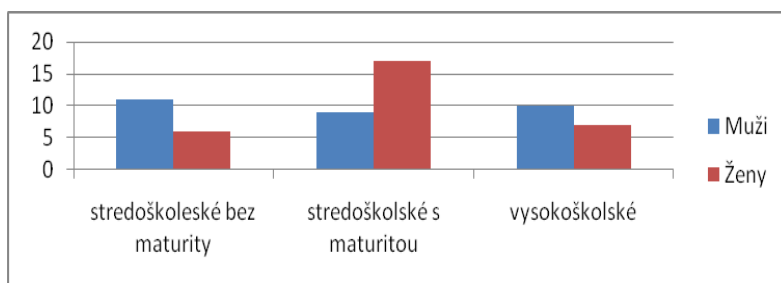
Graf 1 Charakteristika súboru z hľadiska rodu a veku



(Zdroj: vlastné spracovanie)

Vekovú kategóriu menej ako 18 sme vylúčili, hoci boli respondenti zamestnaní, nemali rodinné záväzky.

Graf 2 Charakteristika súboru z hľadiska vzdelania



(Zdroj: vlastné spracovanie)

Z hľadiska úrovne vzdelania 16,7% mužov a 11,7% žien ukončilo vysokú školu. Najviac žien 28,3% dosiahlo stredoškolské vzdelanie s maturitou, mužov s týmto typom vzdelania bolo 15%. Čo sa týka mužov, celkovo 18,3% uviedlo ako svoje najvyššie vzdelanie stredoškolské bez maturity, žien bolo 10%.

Predpoklad o potvrdení názoru v hypotéze 2, že zosúladienie práce a rodiny je pre ženu zložitejšie sme overili na otázke 3, ktorá priamo súvisela s danou hypotézou. Skúmali sme rozdielnosť názoru samotných žien a tiež mužov, ako vnímali samotnú problematiku zladenia práce a rodiny pre ženy.

Otázka: Ako sa staviate k tomu, že ženy v porovnaní s mužskými kolegami oveľa zložitejšie zosúladia rodinný a pracovný život?

Tabuľka 1 Zosúladienie práce a rodiny pre ženu

Pohlavie		Početnosť	%	Relatívna početnosť	Kumulatívna početnosť
Ženy	1	3	10,0	10,0	10,0
	2	12	40,0	40,0	50,0
	3	14	46,7	46,7	96,7
	4	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	
Muži	1	7	23,3	23,3	23,3
	2	14	46,7	46,7	70,0
	3	6	20,0	20,0	90,0
	4	1	3,3	3,3	93,3
	5	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

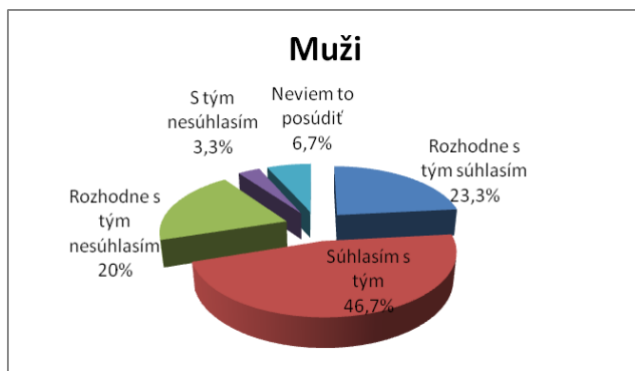
(Zdroj: vlastné spracovanie)

© 2018 The Author(s). Published by Journal of Global Science.

4

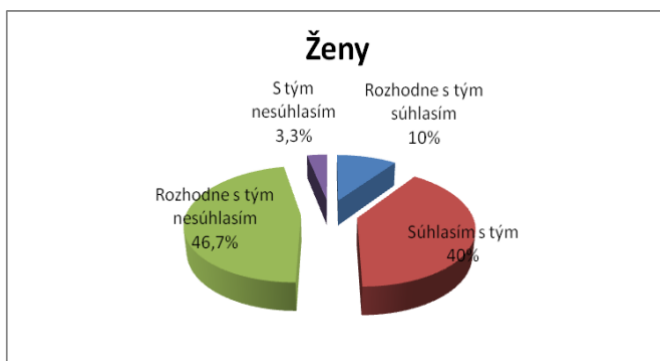
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The moral rights of the named author(s) have been asserted.

Graf 3 Charakteristika súboru z hľadiska vzdelania



(Zdroj: vlastné spracovanie)

Graf 4 Charakteristika súboru z hľadiska vzdelania



(Zdroj: vlastné spracovanie)

Z celkového počtu mužov 46,7% súhlasilo s tým, že zosúladienie práce a rodiny je pre ženu zložitejšie, toto tvrdenie pripustilo z 30 žien 40%. Podľa Grafu 10, rozhodne s tým nesúhlasilo 46,7% žien. Ženy naproti mužom zastávali názor, že vedú zosúladiť rodinný aj pracovný život. Len 10% žien s týmto tvrdením rozhodne súhlasila a potvrdila uprednostňovanie rodiny.

Hypotéza 1 - potvrdenie názoru, že zosúladienie práce a rodiny je pre ženu zložitejšie, sa potvrdila výhradne len u mužov, 14 mužov z 30 bolo toho názoru, že je to pre ženu zložitejšie. Títo muži pripustili, že žena okrem práce je zaťažená aj starostlivosťou o domácnosť a deti. Túto možnosť si pripustilo 12 žien z opýtaných. 14 žien, čo predstavoval len nepatrný rozdiel s tým rozhodne nesúhlasilo. Podľa nášho názoru, ženy s touto dilemou bojovali už niekoľko rokov, vytvorili si vlastný systém, aby im rodina nebránila možnosť uplatniť sa aj pracovne a pri tom nezanedbávať aj úlohu matky. Ako potvrdila otázka 5, jednou z možností je rozdelenie povinností medzi partnermi

alebo výpomoc starého rodiča. V západných krajinách je využitie babysittingu bežné, aj keď na Slovensku v menších mestách alebo obciach sa táto možnosť takmer nevyužíva. Hypotéza bola potvrdená len čiastočne.

V druhej hypotéze sme predpokladali potvrdenie názoru, že žena môže byť dobrou matkou aj úspešne zamestnanou ženou.

Otázka: Myslíte si, žena môže byť súčasne dobrou matkou aj úspešne zamestnanou ženou?

Tabuľka 2 Matka vs. obchodné povolanie

Pohlavie	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ženy	30	1,63	0,178	0,131
Muži	30	1,83	0,699	0,128

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Tabuľka 3 Matka vs. obchodné povolanie

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
0,671	0,416	-1,093	58	0	-0,200	0,183	-0,566	0,166

(Zdroj: vlastné spracovanie)

Dosiahnutá hodnota 0 v Tabuľke 2 nás utvrdila v tom, že neexistoval štatisticky významný vplyv pohlaví na to, ako respondenti chápali ženu, ako dobrú matku a súčasne úspešne pracujúcu ženu. Na 5 bodovej škále (1-určite áno, 2-áno, 3-neviem, 4-nie, 5-určite nie) muži hodnotili tvrdenie priemernou hodnotou 1,83. U žien toto tvrdenie dosiahlo priemernú hodnotu 1,63.

Hypotéza 2 sa potvrdila rovnako ako u mužov, tak i u žien. Ženy i napriek dileme realizovať sa v rodine a zároveň v zamestnaní potvrdili predpoklad, že môžu byť súčasne dobrou matkou a úspešne zamestnanou ženou.

4. Výsledky a diskusia

Ženy i napriek dileme realizovať sa v rodine a zároveň v zamestnaní potvrdili predpoklad, že môžu byť súčasne dobrou matkou a úspešne zamestnanou ženou, materstvo označili ako ich poslanie a nie ako prekážku v kariére a súčasne vyvrátili predpoklad o zložitosti zosúladienia práce a rodiny pre ženu, aj keď výsledky poukazujú na to, že participácia matky v priemere hodín venovaných výchove detí je veľmi výrazná, v porovnaní s účasťou otca.

Zladiť prácu aj rodinu si vyžaduje aj rovnomerné organizovanie času, čo je značne pre zamestnané osoby stresujúce, preto našim odporúčaním je čo najviac eliminovať stresové faktory nielen na pracovisku zamestnávateľom, ale aj v rodine samotnými rodičmi.

Zaťaženosť žien starostlivosťou o rodinu spôsobuje ich nepriaznivé postavenie na trhu práce v oblasti obchodu. Ženy sa tak stávajú rizikovou skupinou. Pre ženy je náročnejšie zosúladiť pracovno-obchodné povinnosti a starostlivosť o rodinu a súčasne sa spoločensky angažovať. Ženy často musia riešiť dilemu, či sa majú realizovať v obchode alebo v rodine, uprednostniť niektorú oblasť alebo sa jej dokonca vzdať. Pozitívum však je, že sa hľadá riešenie v ponuke flexibilných foriem obchodnej práce a poskytovaným kvalitných a cenovo dostupných služieb, či už starostlivosťou o deti alebo o domácnosť.

5. Záver

Nielen rodičia, hlavne matky, bojujú za vytvorenie podmienok, aby sa mohli starať o deti a rodinu, a zároveň sa zaradiť podľa vlastného uváženia a možností do pracovného procesu.

Oblasť harmonizácie obchodu a rodiny je súčasťou obchodnej podpory vzdelávania, profesijného a kariérneho rozvoja zamestnancov. Napriek tomu, že zamestnávanie žien bolo súčasťou života na Slovensku dlhé roky a bol vybudovaný dlhodobý fungujúci systém podporných služieb, stále zostáva hlavná starostlivosť o deti a ďalších závislých členov rodiny na žene, resp. na matke. Súvisí to predovšetkým s tradíciami, náboženskými zvykmi, výchovou, vzdelávaním a stále pretrvávajúcou konzervatívne orientovanou spoločnosťou.

Zoznam bibliografických odkazov

- Birknerová, Z. 2011. Organizačné správanie: od teórie k aplikácii v praxi. Pezinok: Via Bibliotheca.
- Birknerová, Z., Frankovský, M. 2015. Vnímanie firemného vzdelávania a motivácia zamestnancov vzdelávať sa. In Manažment podnikania a vecí verejných – dialógy. 10, 29.
- Gerbery, D. - Kvapilová, E. 2003. Zariadenia dennej starostlivosti o deti predškolského veku vo vybraných krajinách Európskej únie a na Slovensku. 1. vyd. Bratislava: MŠSR.
- Mikulášтик, M. 2007. Manažérska psychológia. Praha: Grada.
- Pisár, P. a kol. 2008. Rovnosť príležitosti na trhu prác. Banská Bystrica: Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela.
- Porubánová, S. 2005. Realita a výzvy rodovej rovnosti na Slovensku. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung.