

Práce z domova, konflikty mezi prací a rodinou a kvalita partnerství v době pandemie covidu-19*

DOMINIKA SLADKÁ**, MARTIN KREIDL

Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita, Brno

Working from Home, Work–Family Conflicts and Partnership Quality during the Covid-19 Pandemic

Abstract: During the Covid-19 pandemic in the Czech Republic, there was a sharp increase in the share of people working from home. It is predicted that working from home will continue to be a common form of work after the crisis. In this article, we investigate whether and how working frequently from home during the pandemic was associated with work–family conflict and how the strength of the association varied between different groups of people depending on gender, education, employment, and the presence of children in the household. We also examine what connection existed between role conflicts and the quality of a partnership. To answer these questions we analysed data from the ‘Czech GGS Covid Pilot Study’ from December 2020 and found that working frequently from home was associated with more frequent work–family conflict. Respondents experienced more problems performing their family role (e.g. they were too tired to do housework) than their role as an employee. As the intensity of work from home increased, however, respondents tended to report more frequent problems performing their role as an employee (e.g. family responsibilities made it difficult for them to concentrate on work). The association between working from home and work–family conflict differed significantly depending on the gender and the presence of children in the household. For men and parents of children under the age of 15, working from home was more significantly associated with work–family conflict. People who often experienced work–family conflict also more often considered breaking up with their partner. Working from home thus became a significant stressor for family life during the pandemics.

Keywords: working from home, Covid-19, Generations and Gender Survey, work–family conflict, partnership quality

Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2022, Vol. 58, No. 4: 373–399

<https://doi.org/10.13060/csr.2022.024>

* Tato stať vznikla s podporou Grantové agentury ČR, projekt číslo 20-12364S. Za podnětné komentáře k rukopisu děkujeme účastníkům a účastnicím workshopu Sociologického časopisu k monotematickému číslu „Pandemie jako sociologický problém: Individuum, péče a krize institucí“. Rádi bychom poděkovali i recenzentům/recenzentkám za podněty, které rovněž významně přispěly ke konečné (věříme, že lepší) podobě této stati.

** Veškerou korespondenci posílejte na adresu: Mgr. Dominika Sladká, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Joštova 10, 602 00 Brno, e-mail: d.sladka@mail.muni.cz.

Úvod

Místo, kde člověk vykonává svou placenou práci, bylo v Evropě v posledních několika stoletích typicky odděleno od místa, ve kterém se člověk setkává se svou rodinou [Clark 2000]. Průmyslová revoluce přispěla k tomu, že se mezi rodinou a prací vytyčily prostorové i časové hranice. Flexibilizace práce, ke které dochází v posledních několika dekádách, však tento modernizační trend obrací. Zatímco flexibilní pracovní doba rozostřuje časové hranice, práce z domu zase zneviditelňuje fyzické hranice mezi prací a domovem. Práce z domova takto v konečném důsledku působí, ať už je *explicitně formalizována dohodou se zaměstnavatelem*, nebo je provozována *méně formálně a méně viditelně*, třeba tak, že se zaměstnanec kromě obvyklého výkonu práce na pracovišti občas věnuje pracovním povinnostem i doma (například vyřizuje elektronickou poštu, věnuje se pracovním telefonátům atp.). V laickém (a někdy i odborném) diskurzu se tato dvě pojetí práce z domova (formální a neformální) často překrývají a někdy i zaměňují; tento text se – z důvodů věcných, datových a metodologických – věnuje empiricky práci z domova ve druhém pojetí. Pojmové a argumentační inspirace přirozeně čerpá i z pojetí prvního.

Pandemie covidu-19 započala změny, které pravděpodobně budou pokračovat i po jejím ústupu. Z flexibilní práce (a především práce z domova), původně „příjemného zaměstnaneckého benefitu“, se stává běžná forma práce, ke které má přístup větší množství lidí než v minulosti [Franken et al. 2021; Kyzlinková, Veverková, Vychová 2020]. V některých odborných statích z oblasti managementu je už řadu let flexibilní práce vyzdvižována jako užitečná podnikatelská strategie, jak skloubit požadavky zaměstnanců s dalším růstem produktivity [Gallo 2010; Schmitt 2009]. Přesto – nebo možná právě proto – zůstává řada palčivých otázek spojených s flexibilní prací nedostatečně zodpovězena: Jak jsou lidé při práci z domova schopni zkombinovat práci a osobní/rodinný život? Jaká je kvalita partnerských vztahů lidí, kteří vykonávají svou profesi na stejném místě, kde se soustřeďuje jejich osobní život? Odpověď na tyto otázky hledáme analýzou dat z pilotního výzkumu projektu *Současná česká rodina*, jehož data byla sbírána v době jednoho z vrcholů pandemie covidu-19 v ČR. Tato pandemie vedla – mimo jiné – k masivnímu, neplánovanému, často nepoptávanému a vynucenému přechodu velkého množství zaměstnanců k práci z domova. Pro mnohé zúčastněné to byla první zkušenost s tímto způsobem práce. Mnozí jiní sice práci z domova znali z dřívějšíka, její rozsah a okolnosti nicméně i pro ně byly zpravidla novinkou.

V článku se zabýváme tím, jak byla častá práce z domova asociována s konflikty mezi prací a domácností. Kromě tohoto popisného cíle se zaměříme také na to, jak se tato asociace lišila v závislosti na různých charakteristikách jednotlivce a obývané domácnosti. Například na pohlaví respondenta, jeho vzdělání a zaměstnání. Případně i na tom, zda má v domácnosti děti mladší patnácti let. Dále se ptáme, jak byly konflikty mezi prací a domácností asociovány s kvalitou partnerských vztahů, které (jak víme z jiných zveřejněných výzkumů [viz Zvoníček, Kreidl, Fučík 2022]) se v průběhu pandemie v ČR výrazně zhoršily.

V souladu s tvrzením Kyzlinkové, Veverkové a Vychové [2020: 10], že „pojetí práce z domova diskursem zaměstnaneckého benefitu je překonané“, výsledky výzkumu naznačují, že častá práce z domova není spojena s lepším sladěním pracovních a rodinných povinností. Naopak, analýza odhalila výrazně vyšší konflikty mezi pracovním a nepracovním životem u lidí, kteří často pracovali z domova. Negativní důsledky konfliktu pracovního a osobního života u lidí, kteří pracovali z domova alespoň dvakrát týdně, se projevily hlavně v oblasti práce. Tito lidé ve srovnání s těmi, kteří pracovali z domova méně často, výrazně častěji uváděli, že se kvůli rodinným povinnostem těžko soustřeďují na práci nebo že jsou kvůli domácím pracím často příliš unaveni na práci. Konflikty mezi prací a domácností byly významně asociovány s častějším přemýšlením o rozchodu, což potvrzuje tendenci pracovních problémů „přelévat se“ i do osobního života.

Flexibilní práce a harmonizace pracovního a rodinného života

Harmonizace pracovní a nepracovní sféry života se v poslední době dostává do popředí badatelského i širšího veřejného zájmu. Velmi často je – kromě dopadu na zdraví zaměstnanců samotných [Gracia, Jui-Han, Li 2021] – tato problematika diskutována například ve vztahu ke klesající porodnosti [Dey 2006] a kvalitě partnerských svazků [Mills, Täht 2010] či jiných vztahů v rodině [Li et al. 2014; Zilanawala et al. 2017]. Vztah mezi pracovní a nepracovní sférou života je často (byť někdy jen implicitně) popisován z perspektivy sociologie sociálních rolí a rolového konfliktu [např. Byron 2005; Kahn et al. 1964; Lakomý, Kreidl 2015; Nešporová 2016]. Konflikt pracovních aspirací, povinností a kariérních plánů na straně jedné a rodinné role (role rodičovská, partnerská, pečovatelská) na straně druhé mohou zakládat hluboké a trvající konflikty ať už z hlediska nároků na čas, energii a pozornost, nebo z hlediska rozvržení jejich výkonu v průběhu dne/týdne/roku či celé životní dráhy.

Mnoho autorů zdůrazňuje, že tyto konflikty mezi pracovní a nepracovní sférou nejsou nevyhnutelné a lze je eliminovat či omezit vhodným nastavením společenských institucí a zejména rodinné politiky v nejširším smyslu [např. Castles 2003; Thévenon 2011]. Diskuse o možnostech harmonizace pracovních a rodinných rolí se obvykle zaměřují na tři oblasti: (1) dělbu práce (a obecněji organizaci vztahů) v domácnosti, (2) dostupnost formální a neformální péče a (3) institucionální podmínky výkonu pracovní role. V této třetí oblasti je často zdůrazňována možnost flexibility při výkonu práce. Ta obvykle zahrnuje *flexibilní práci*, což je v nejširším smyslu slova kontrola zaměstnance nad tím, kdy a kde pracuje [Hill, Carroll 2014; Glass, Estes 1997]. Konceptuálně lze rozlišit [Rau, Hyland 2002] (1) flexibilní práci („flexitime“), tj. schopnost zaměstnance měnit začátek a konec pracovní doby¹, případně určit, kolik hodin odpracovat v daném

¹ Tato schopnost je obvykle jen rámcově omezena stanovením nějakého rozmezí začát-

dnu/týdnu²; (2) autonomii pracovní doby, která dává zaměstnancům ještě větší svobodu při určení pracovního rozvrhu a odpracovaných hodin. Jinou dimenzí flexibilní práce je svoboda pracovat mimo obvyklé místo pracoviště (tzv. „flexi-place“; tato kategorie zahrnuje „tele-work“ nebo práci z domova, tj. „work from home“, „home office“).

Praktikování flexibilní práce v posledních letech v industrializovaných zemích významně narůstá. Podle údajů Eurostatu mezi lety 2006 a 2016 narostl podíl lidí, kteří „obvykle“ nebo „někdy“ pracují z domova, o jednu pětinu a dosáhl 14,8 % ze všech zaměstnanců [cit. v Kurowska 2020: 406]. Podle výzkumu EWCS (*European Working Conditions Survey*) z roku 2015 měla v tomto roce ve skupině třiceti evropských zemí přístup k flexibilní práci čtvrtina zaměstnanců [Chung, van der Lippe 2020: graf 1]. Podle údajů ze stejného výzkumu jen 12 % zaměstnanců v posledním měsíci skutečně „alespoň několikrát“ dělalo placenou práci z domu [ibid.: graf 2].

Dostupnost flexibilní práce se významně liší napříč zeměmi. Podíl zaměstnanců s možností časové flexibility sahal od několika procent (typicky země jižní a východní Evropy) až k jedné polovině zaměstnanců (např. Švédsko, Dánsko). V ČR podle tohoto zdroje byla časová flexibilita dostupná necelé pětina zaměstnanců a ČR se blížila evropskému průměru [ibid.: graf 1]. Pokud jde o reálné využívání flexibilní práce, byla ČR v uvedeném výzkumu silně pod průměrem: mezi muži využilo v posledním měsíci práci z domova „alespoň několikrát“ přibližně 12 % zaměstnanců a mezi ženami jen 7 % zaměstnankyň [ibid.: graf 2].

V globálním pohledu je nárůst práce z domova veden strukturálními, technologickými i ideálními faktory. Poptávka v posledních letech významně narůstá zejména v nejmladší generaci; například zahraniční výzkumy naznačují, že většina mileniálů by ráda pracovala z domova a/nebo měla časovou flexibilitu [ibid.]. V ekonomice se souběžně projevuje expanze sektoru služeb a narůstá počet profesí (zejména v kategorii takzvaných „bílých límečků“), kde je práce z domova v principu možná. Významnými faktory jsou i vysoká participace žen na trhu práce, dostupnost digitálních technologií a postupující globalizace pracovního trhu [Presser 2003].

Poptávka po práci z domova je patrná i v české společnosti. Hašková [2004] například v českých datech z roku 2003 zjistila, že flexibilní pracovní doba a práce vykonávaná alespoň částečně z domu byly nejžádanějšími „family-friendly“ formami práce a jejich poptávka mezi zaměstnanci výrazně převyšovala nabídku. V roce 2005 využívalo možnosti pracovat alespoň částečně z domova pouze 6 % rodičů (častěji otcové než matky) a přes 86 % rodičů uvedlo, že k této formě práce nemá vůbec přístup [Křížková, Vohlídalová 2009]. Podle Křížkové a Vohlídalové [ibid.] je neslučitelnost sféry práce a rodiny (přítomná hlavně u žen, které

ku/konce pracovní doby, případně časového intervalu, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti.

² Za určitých okolností lze extra hodiny později „vyměnit“ za dny volna.

častěji pečují o děti) významnou příčinou genderové nerovnosti. Důvodem, proč zaměstnavatelé možnost práce z domova často nenabízejí, je obava z nižší produktivity zaměstnanců, nemožnost je kontrolovat a také obtížnější komunikace s nimi [Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013].

Soudobé rozšiřování práce z domova paradoxně obrací dlouhodobý modernizační trend. Díky rostoucí dělbě práce a funkční specializaci se od nástupu modernizace postupně centrum ekonomické aktivity přesunulo z domácností do továren, kanceláří a dalších míst [např. Clark 2000]. Toto funkční oddělení výdělečné práce a rodiny se nyní kvůli práci z domova zase stírá. Podobně rozšířená praxe flexibilní práce narušuje dříve běžnou – a často silně vynucovanou – časovou koordinaci a standardizaci rytmu pracovního i nepracovního života.

Řada autorů vidí flexibilní práci jako pozitivní jev, který umožňuje zaměstnancům (zejména ženám) uzpůsobit zaměstnání nárokům rodiny [Crosbie, Moore 2004; Powell, Craig 2015; Singley, Hynes 2005]. Existuje obsáhlá empirická evidence dokládající, že flexibilní práce např. umožňuje ženám neoslabovat pracovní aktivity po porodu [Chung, van der Horst 2018]. Flexibilní práce se také – mimo jiné – zdá být efektivním nástrojem ke zvýšení genderové rovnosti [Chung, van der Lippe 2020; Singley, Hynes 2005].

Mnozí autoři se domnívají, že flexibilní práce snižuje konflikt mezi prací a rodinou a tím zprostředkovaně přispívá ke zvýšení spokojenosti a pohody. Dává časovou flexibilitu a zaměstnanec do značné míry kontroluje hranice mezi prací a rodinou. Tím, že může posouvat časové hranice placené práce, snižuje riziko a intenzitu konfliktu mezi prací a rodinou [Clark 2000; Huws, Korte, Robinson 1990]. Specificky práce z domu také snižuje časové nároky na dojíždění, čímž se zvyšuje celkový čas, který má člověk k dispozici na práci a rodinu/péči [Peters, Tijdens, Wetzels 2004].

Nekritická adorace flexibilní práce ale zřejmě není na místě, protože vztah nepřímé úměry mezi intenzivnějším využíváním flexibilní práce a slabším konfliktem práce a rodiny není samozřejmý. Řada studií – jak vyplývá z publikovaných metaanalýz [např. Allen et al. 2013; Michel et al. 2011] – ukazuje, že práce z domova ve skutečnosti zvyšuje hladinu konfliktu mezi sférou práce a sférou rodiny. Jiné výzkumy ale ukazují, že konflikt v důsledku flexibilní práce klesá, a to zejména v době narození dětí [Erickson, Martinengo, Hill 2010; Wight, Raley 2009]. Problematickým aspektem práce z domova je zejména okolnost, že rozostřuje, či dokonce eliminuje fyzické hranice mezi sférou práce a rodiny. S tím, jak se hranice stírají, může pracovní sféra „kolonizovat“ sféru soukromou a šířit se do míst, kde dříve nebyla praktikována [Schieman, Young 2010; Glavin, Schieman 2012; Kelliher, Anderson 2010; Russell, O’Connell, McGinnity 2009; van der Lippe, Lippényi 2020].

Vysvětlení rostoucího konfliktu mezi prací a rodinou v důsledku práce z domova lze – za obvyklých podmínek – odvodit ze tří perspektiv: A. Podle teorie směny se zaměstnanci chtějí zaměstnavatelům odvděčit za „dar“ flexibility a zvyšují tak pracovní úsilí, aby zachovali princip reciprocity, který je s da-

rováním spojen. B. Práce z domova umožňuje intenzifikaci práce: zaměstnanci čas ušetřený na dojíždění nevěnují rodině, ale práci, a tak pracují více, než by pracovali za jiných okolností. C. Práce z domova v krajním případě vynucuje intenzifikaci práce, protože zaměstnavatelé směřují vyšší nároky na produktivitu za možnost časové flexibility.

Tyto obecné teorie nicméně mají omezené uplatnění v době covidu-19, protože masivní a do značné míry nucený přesun práce do domácností v mnoha institucích zvýšil i citlivost na konflikt mezi prací a rodinou. Například v britské studii z první poloviny roku 2020 velká většina zaměstnanců uváděla, že si jejich nadřazení díky covidu-19 silněji uvědomují i mimopracovní povinnosti a závazky zaměstnanců. Například přes 70 % zaměstnanců souhlasilo s tvrzením „Můj nadřazený se opravdu zajímá o dopad pracovních povinností na můj osobní a rodinný život“ [Chung et al. 2020]. I proto nelze jednoduše předcovidové argumenty aplikovat na covidovou každodennost.

Dopad covidu-19 na práci a rodinu

Pandemie covidu-19 otřásla celou společností. Jednou z nejvýznamnějších změn bylo masivní přesunutí zaměstnanců z jejich obvyklých pracovišť do domácností, odkud měli pokračovat ve své obvyklé práci s využitím moderních komunikačních prostředků. Odhady založené na britských datech z května a června roku 2020 ukazují, že 86 % zaměstnanců pracovalo (alespoň částečně) z domova a 70 % mělo alespoň částečnou kontrolu nad pracovní dobou [Chung et al. 2020]. I v ČR došlo během pandemie k výraznému posunu k práci z domova, jak vyplývá z dat online průzkumu z května 2020. Odpověď na otázku, jak často respondenti pracovali z domova, kde 0 znamená nikdy a 10 znamená pořád, se u 253 dotázaných českých respondentů během pandemie změnila z průměrného hodnocení 1,55 na 6,85 [Prochazka et al. 2020].

Narůstající práce z domova „může kolonizovat rodinný život“ [Settersten et al. 2020: 5]; zejména může zvyšovat stres kvůli soustavné dostupnosti a potřebě péče o děti či jiné členy domácnosti [ibid.]. V britské studii *Working from Home during COVID-19 Lockdown* až dvě třetiny dotazovaných zaměstnanců uvedly, že stírání hranic mezi prací a domovem je hlavní nevýhodou práce z domova [Chung et al. 2020]. Kyzlinková, Veverková a Vychová [2020] navíc zdůrazňují důležitost sebedisciplíny a vhodného zázemí, které je k vykonávání práce potřeba. Patrně i z těchto důvodů v roce 2018 každý desátý zaměstnanec v České republice neměl o práci z domova zájem [ibid.].

V roce 2020, kdy v evropských zemích vypukla pandemie, k alespoň částečné práci z domu musela přejít většina zaměstnanců v těch profesích, v nichž je práce na dálku možná – nehledě na zázemí, povahu nebo zkušenosti zaměstnance. Kromě zhoršeného zdraví [Guler et al. 2021; Xiao et al. 2021] tento náhlý přechod k práci z domu mohl přinést změny v produktivitě nebo psychické

pohodě zaměstnanců [Moretti et al. 2020; Xiao et al. 2021]. Podle tzv. spillover theory [např. Clark 2000; Staines 1980] se pak problémy v jedné oblasti (např. práce) mohly zrcadlit v oblasti druhé. Lze proto předpokládat, že pokud v době pandemie člověk zažíval pracovní problémy, odrazily se i v jeho osobním životě – například zhoršením vztahů nebo poklesem rodinné spokojenosti.

Zahraníční studie zaznamenaly v době covidu-19 a lockdownu pokles rodinné spokojenosti [např. Möhring et al. 2021; Huebener et al. 2021] i spokojenosti s prací [např. Möhring et al. 2021]. Existují ale i studie, podle kterých spokojenost s rodinným životem celkově vzrostla, a jen u některých skupin respondentů zaznamenaly pokles spokojenosti [např. Rudolph, Zacher 2021]. O významném poklesu spokojenosti s partnerstvím hovoří i první výsledky založené na českých datech [Zvoníček, Fučík, Kreidl 2022], které zdůrazňují provázanost rostoucí partnerské nespokojenosti s dopady covidu-19 na zaměstnání a příjem či s rostoucí ekonomickou nejistotou.

Dopad pandemie je podle zahraničních studií strukturován podle existujících dělicích linií ve společnosti. Zvláště těžký dopad měla pandemie na ženy a rodiče malých dětí vzhledem k uzávěře škol a dalších vzdělávacích, pečovatelských a volnočasových institucí. Podle německé studie spokojenost se životem obecně i s rodinným životem v době pandemie nejvíce klesla u žen, u rodičů dětí do jednácti let a u respondentů s maximálně nižším sekundárním vzděláním – hlavním důvodem těchto relativních poklesů je podle autorů studie uzavření škol a mateřských škol [Huebener et al. 2021]. Ženy byly v době pandemie z velké části zodpovědné za domácí práce a péči o děti a v důsledku nárůstu povinností se u nich výrazně prohloubil rolový konflikt [Adisa, Aiyenitaju, Adekoya 2021] a snížila se relativní pracovní produktivita a spokojenost s prací ve srovnání s muži [Feng, Savani 2020]. Podle britské studie [Chung et al. 2021] ale v domácnostech, kde otec v době pandemie pracoval z domova, muži častěji uváděli, že se o domácnost a děti starají více než před pandemií.

V tomto článku chceme zjistit, jak souvisela práce z domova během pandemie covidu-19 s konflikty mezi prací a rodinou u českých zaměstnanců a zaměstnankyň a zda byla souvislost práce z domova a konfliktů jako v jiných zemích strukturována podle sociodemografických faktorů (pohlaví, vzdělání, zaměstnání a přítomnost dětí v domácnosti). Nakonec také zkoumáme, zda měly konflikty mezi prací a domácností v době covidu-19 souvislost s kvalitou partnerských vztahů.

Data a metody

V článku používáme data z pilotní studie výzkumu *Současná česká rodina* [Kreidl et al. 2021], který je součástí mezinárodní výzkumné infrastruktury *Generations and Gender Programme (GGP)*. Tato pilotní studie je jedinečná v tom, že poskytlá náhled do fungování českých rodin během pandemie covidu-19. V analýze

pracujeme s respondenty, kteří se zúčastnili první vlny sběru dat v prosinci roku 2020 (1 313 respondentů). Analýzu jsme omezili pouze na respondenty, kteří byli v době sběru dat výdělečně činní a měli partnera/partnerku. Také jsme z analýzy vyřadili respondenty, u kterých chybí hodnota některé z proměnných – konflikty mezi pracovním a rodinným životem, práce z domova, přemýšlení o rozchodu, klasifikace zaměstnání ISCO, vzdělání, přítomnost dětí mladších patnácti let v domácnosti. Celkem pracujeme s daty 662 respondentů. Data analyzujeme pomocí kontingenčních tabulek a logistické regrese v softwaru Stata.

Práce z domova byla měřena otázkou: „*Za obvyklých okolností, věnujete se někdy doma pracovním povinnostem? Uvažujte také používání internetu pro pracovní účely, kontroly e-mailů nebo pracovní telefonní hovory.*“ Možné odpovědi byly: *ano, dvakrát nebo víckrát týdně; ano, méně než dvakrát týdně; ne*. S ohledem na velikost analytického souboru (N = 662) jsme nezávisle proměnnou práci z domova i závisle proměnné zaměřené na konflikty mezi prací a rodinou dichotomizovali. Proměnná práce z domova je v analýze rozdělena do kategorií *méně než dvakrát týdně* a *dvakrát nebo víckrát týdně*. Proměnné zaměřené na konflikty mezi prací a rodinou pochází z odpovědí respondentů na otázku: „*Jak často v uplynulých 3 měsících docházelo k následujícím situacím?*“ Zhodnotit měli následující výroky: „*1. Přišel/la jsem domů z práce příliš unavený/á na to, abych ještě dělal/a domácí práce, které je potřeba udělat; 2. Bylo pro mě obtížné plnit rodinné povinnosti z důvodu množství času, který jsem trávil/a v práci; 3. Kvůli domácím pracím, které jsem dělal/a, jsem přišel/la do práce příliš unavený/á na to, abych mohl/a dobře pracovat; 4. Bylo těžké se soustředit na práci kvůli rodinným povinnostem.*“ Nabízené odpovědi zněly: *několikrát týdně; několikrát měsíčně; 1× či 2× měsíčně; nikdy*. Odpovědi byly dichotomizovány do kategorií *několikrát měsíčně* (složená z původních kategorií *několikrát týdně* a *několikrát měsíčně*) a *maximálně 1× či 2× měsíčně* (složená z původních kategorií *1× či 2× měsíčně* a *nikdy*). Kvalitu partnerského vztahu měříme otázkou: „*Přemýšleli jste během posledních 12 měsíců o ukončení Vašeho vztahu?*“ s možnými odpověďmi *ano* a *ne*. V analýze používáme následující kontrolní proměnné, které jsou v části analýzy používány také v interakci s prací z domova: pohlaví, zaměstnání (kategorie ISCO 1–3, ISCO 4–6, ISCO 7–9), vzdělání (kategorie neterciární vzdělání, terciární vzdělání) a přítomnost dětí mladších patnácti let v domácnosti. Proměnné pro interakce jsme volili zejména s ohledem na existující literaturu a její zjištění.³

³ Některé dřívější analýzy dopadů práce z domova používaly širší skupinu kontrolních proměnných. To mělo opodstatnění v kontextu (práce z domova byla provozována na základě dohody) a záměrech studií (ty typicky chtěly odhalit „čistý kauzální efekt“ práce z domova). Tyto proměnné do analýzy nezařazujeme, protože na rozdíl od předchozích analýz nás tolik nezajímá čistý kauzální efekt, ale spíše celkový efekt práce z domova a jeho variabilita v populaci. Kontrolní proměnné v předchozích analýzách navíc často sloužily ke statistické kontrole „samovýběru“ určitých skupin, které preferují práci z domova právě kvůli specifickým existujícím podmínkám (např. v domácnosti). Mnohé tyto podmínky není potřeba v naší analýze kontrolovat, protože zaměstnanci typicky neměli volbu a nerozhodovali se podle existujících podmínek.

Výsledky jsou organizovány následovně: Nejdříve popíšeme nalezené asociace mezi prací z domova a konflikty mezi prací a rodinou. Dále ukážeme, jak se tyto asociace liší v závislosti na pohlaví respondentů, jejich vzdělání, zaměstnání a přítomnosti dětí v domácnosti. Nakonec prezentujeme analýzu vztahu mezi konflikty práce a rodiny a kvalitou partnerství měřenou přemýšlením o rozchodu.

Výsledky

V analýze pracujeme s daty 662 respondentů ve věku 19–69 let (průměrný věk = 42,9 roku). Celkem 41,1 % respondentů uvedlo, že pracuje z domova alespoň dvakrát týdně, častěji přitom z domu pracovali muži, lidé na vyšších příčkách klasifikace ISCO, lidé s vyšším vzděláním a ti, kteří žijí s dětmi mladšími patnácti let. Popisné statistiky souboru zobrazuje Tabulka 1.

Vztah mezi prací z domova a konflikty mezi prací a rodinou

Z výsledků vyplývá, že konflikty mezi pracovní a rodinnou oblastí se výrazně častěji projevovaly v rodinné oblasti než v práci. Více než polovina respondentů uvedla, že byli několikrát měsíčně příliš unaveni na domácí práce, a 34,7 % respondentů uvedlo, že pro ně bylo obtížné plnit rodinné povinnosti (Tabulka 2).

Tabulka 1. Popisné statistiky analytického souboru

Kategorie respondentů	Frekvence	Procenta	% (z dané kategorie) pracující z domova alespoň dvakrát týdně
Muži	325	49,1 %	45,5 %
Ženy	337	50,9 %	36,8 %
ISCO 1–3	399	60,3 %	51,1 %
ISCO 4–6	151	22,8 %	33,8 %
ISCO 7–9	112	16,9 %	15,2 %
Neterciární vzdělání	380	57,4 %	31,3 %
Terciární vzdělání	282	42,6 %	54,3 %
Děti v domácnosti – ne	347	52,4 %	40,4 %
Děti v domácnosti – ano	315	47,6 %	41,9 %
Celkem	662	100 %	41,1 %

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

Tabulka 2. Procentní distribuce frekvence konfliktů mezi prací a rodinou podle intenzity práce z domova – položky zaměřené na domácnost a rodinu

Práce z domova	Položka 1: Příliš unavený/á na domácí práce*		
	Maximálně 1× či 2× měsíčně	Několikrát měsíčně	Celkem
Méně než dvakrát týdně	49,0 % (191)	51,0 % (199)	100 % (390)
Dvakrát nebo vícekrát týdně	47,4 % (129)	52,6 % (143)	100 % (272)
Celkem	48,3 % (320)	51,7 % (342)	100 % (662)
Práce z domova	Položka 2: Obtížné plnit rodinné povinnosti**		
	Maximálně 1× či 2× měsíčně	Několikrát měsíčně	Celkem
Méně než dvakrát týdně	67,4 % (263)	32,6 % (127)	100 % (390)
Dvakrát nebo vícekrát týdně	62,1 % (169)	37,9 % (103)	100 % (272)
Celkem	65,3 % (432)	34,7 % (230)	100 % (662)

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

Hodnota Pearsonova χ^2 je *0,15 ($p = 0,695$); **1,99 ($p = 0,159$).

Tabulka 3. Procentní distribuce výskytu konfliktu mezi prací a rodinou podle intenzity práce z domova – položky zaměřené na práci

Práce z domova	Položka 3: Příliš unavený/á na práci*		
	Maximálně 1× či 2× měsíčně	Několikrát měsíčně	Celkem
Méně než dvakrát týdně	90,8 % (354)	9,2 % (36)	100 % (390)
Dvakrát nebo vícekrát týdně	84,6 % (230)	15,4 % (42)	100 % (272)
Celkem	88,2 % (584)	11,8 % (78)	100 % (662)
Práce z domova	Položka 4: Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem**		
	Maximálně 1× či 2× měsíčně	Několikrát měsíčně	Celkem
Méně než dvakrát týdně	87,2 % (340)	12,8 % (50)	100 % (390)
Dvakrát nebo vícekrát týdně	79,4 % (216)	20,6 % (56)	100 % (272)
Celkem	84,0 % (556)	16,0 % (106)	100 % (662)

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

Hodnota Pearsonova χ^2 je *5,95 ($p = 0,015$); **7,19 ($p = 0,007$).

Tabulka 4. Odhadnuté parametry (a standardní chyby) logistické regrese pro konflikty mezi prací a rodinou

	Závisle proměnná			
	Příliš unavený/á na domácí práce		Obtížné plnit rodinné povinnosti	
	ODDS RATIOS			
Práce z domova (ref. méně než dvakrát týdně)				
dvakrát nebo víckrát týdně	1,06 (0,17)	1,20 (0,20)	1,26 (0,21)	1,31 (0,23)
Pohlaví (ref. muž)				
žena		1,36 (0,22)+		1,28 (0,22)
ISCO (ref. 1–3)				
4–6		0,91 (0,18)		0,80 (0,17)
7–9		1,07 (0,25)		0,64 (0,16)+
Vzdělání (ref. neterciární)				
terciární		0,70 (0,12)*		0,61 (0,11)**
Děti v domácnosti (ref. ne)				
ano		1,11 (0,18)		1,62 (0,27)**
AIC	920,84	921,34	857,11	846,96

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

** $p \leq 0,010$, * $p \leq 0,050$, + $p \leq 0,1$.

Oproti tomu pouze 11,8 % respondentů se několikrát za měsíc cítilo příliš unavených na práci a 16 % jich uvedlo, že pro ně bylo několikrát za měsíc těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem (Tabulka 3).

Přestože se konflikty mezi prací a rodinou častěji projevovaly v domácnosti, častá práce z domova byla významně asociovaná jen s konflikty projevujícími se v pracovní oblasti (tzn. u položek 3 a 4). Ti, kteří pracovali z domova dvakrát nebo víckrát týdně, ve srovnání s respondenty s méně častou prací z domova častěji uváděli, že byli několikrát za měsíc příliš unaveni na práci (Tabulka 3, 15,4 % vs. 9,2 %, $\chi^2 = 5,95$, $p = 0,015$) nebo že se těžko soustředili na práci kvůli domácím povinnostem (Tabulka 3, 20,6 % vs. 12,8 %, $\chi^2 = 7,19$, $p = 0,007$).

Tabulky 4 a 5 ukazují efekty jednotlivých proměnných na riziko častých konfliktů mezi prací a rodinou – v Tabulce 4 jsou závisle proměnnými položky zaměřené na oblast rodiny (*Příliš unavený/á na domácí práce*, *Obtížné plnit rodinné povinnosti*), zatímco Tabulka 5 obsahuje položky zaměřené na oblast práce (*Příliš*

Tabulka 5. Odhadnuté parametry (a standardní chyby) logistické regrese pro konflikty mezi prací a rodinou

	Závisle proměnná			
	Příliš unavený/á na práci		Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem	
	ODDS RATIOS			
Práce z domova (ref. méně než dvakrát týdně)				
dvakrát nebo víckrát týdně	1,80 (0,44)*	2,26 (0,59)**	1,76 (0,38)**	1,87 (0,43)**
Pohlaví (ref. muž)				
žena		1,00 (0,25)		1,11 (0,24)
ISCO (ref. 1–3)				
4–6		1,34 (0,42)		1,00 (0,29)
7–9		1,63 (0,57)		1,46 (0,47)
Vzdělání (ref. neterciární)				
terciární		0,61 (0,17)+		1,10 (0,26)
Děti v domácnosti (ref. ne)				
ano		1,59 (0,39)+		2,28 (0,50)***
AIC	478,19	476,92	579,31	573,82

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,010$, * $p \leq 0,050$, + $p \leq 0,1$.

unavený/á na práci, Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem). Rizika, že respondent odpoví *několikrát měsíčně* raději než *maximálně jednou* či *dvakrát měsíčně*, jsou u každé ze čtyř položek analyzována ve dvou modelech – v modelu pouze s hlavní proměnnou práce z domova a v modelu s kontrolními proměnnými, ukazujícím efekt práce z domova očištěný od jejich vlivů. Jako ukazatele kvality modelů uvádíme Akaikeovo informační kritérium (AIC).

Jak už napovídaly Tabulky 2 a 3, efekt časté práce z domova se v pracovní a v rodinné oblasti liší. Zatímco častá práce z domova (tzn. dvakrát nebo vícekrát týdně) pouze nevýznamně zvyšovala riziko častých problémů v rodinné oblasti (Tabulka 4), s častými problémy v pracovní oblasti (Tabulka 5) byla práce z domova asociována významně, a to v modelech bez kontrolních proměnných i s kontrolními proměnnými. V modelech bez kontrolních proměnných častá práce z domova (tzn. minimálně dvakrát týdně) zvyšovala o 80 % ($p \leq 0,05$) riziko,

že se respondent často cítil příliš unavený na práci, a o 76 % ($p \leq 0,01$) zvyšovala riziko, že bylo pro respondenta často těžké soustředit se na práci. Při kontrole ostatních proměnných se tato asociace zvýšila – lidé pracující z domova alespoň dvakrát týdně měli ve srovnání s lidmi pracujícími z domova méně často o 126 % ($p \leq 0,01$) vyšší riziko, že byli několikrát měsíčně příliš unaveni na práci, a o 87 % ($p \leq 0,01$) vyšší riziko, že se několikrát měsíčně těžko soustředili na pracovní povinnosti.

Sociodemografické rozdíly ve vztahu mezi prací z domova a konflikty mezi prací a rodinou

Tabulky 6–9 zobrazují hlavní efekty práce z domova v interakci s dalšími proměnnými – pohlaví, klasifikace zaměstnání ISCO, vzdělání a děti v domácnosti. Tabulka 6 zobrazuje interakci mezi prací z domova a pohlavím. Hlavní efekt práce z domova v této tabulce znamená poměr rizik pro muže. Ukazuje, o kolik se liší riziko toho, že u jednotlivých konfliktů (např. přílišná únava na domácí práci) respondent uvedl „několikrát měsíčně“ spíše než nižší hodnotu, v závislosti na tom, jak často pracoval z domova. Poměry rizik v tabulce naznačují, že častá práce z domova byla u mužů asociována s častějšími konflikty v oblasti práce (položky 3 a 4). U těchto položek platí, že muži měli 3,44krát a 2,10krát vyšší riziko, že konflikt zažili několikrát měsíčně, pokud často pracovali z domova. Častá práce z domova byla u mužů asociována i s častějšími konflikty v oblasti domácnosti (položky 1 a 2), ale tento efekt byl slabší než v předchozím případě. Riziko konfliktu práce s rodinnou rolí bylo u mužů při časté práci z domova o 71 % a 58 % vyšší než při méně časté práci z domova.

Pro výpočet poměrů rizik pro ženy je nutné hlavní efekty práce z domova vynásobit příslušnou interakcí. I u žen platí, že byly konflikty mezi prací a domácností častější, pokud ženy často pracovaly z domova (s výjimkou položky 1), ale poměry rizik nejsou zdaleka tak vysoké jako u mužů a typicky nejsou statisticky významně odlišné od nuly.⁴ U položky 1 práce z domova u žen snižuje riziko o 16 % ($1,71 \times 0,49$). U dalších tří položek práce z domova riziko zvyšuje – o 11 % ($1,58 \times 0,70$), 51 % ($3,44 \times 0,44$) a 68 % ($2,10 \times 0,80$). U mužů tedy byla asociace mezi prací z domova a rolovými konflikty vyšší než u žen.

V Tabulce 7 je práce z domova v interakci s klasifikací zaměstnání ISCO rozdělené do tří kategorií. Hlavní efekt časté práce z domova zde zobrazuje poměry rizik pro respondenty s ISCO 1–3 (zákonodárci a řídicí pracovníci, specialisté, techničtí a odborní pracovníci). U těch častá práce z domova významně (s výjimkou položky 1) zvyšovala riziko konfliktů mezi prací a domácností. Respondenti často pracující z domova měli o 31 % vyšší riziko, že byli několikrát měsíčně příliš

⁴ Statisticky významně odlišná od nuly (na hladině 0,1) však u žen byla pouze asociace mezi prací z domova a položkou 4.

Tabulka 6. Odhadnuté parametry (a standardní chyby) logistické regrese pro konflikty mezi prací a rodinou – interakce mezi prací z domova a pohlavím

	Závisle proměnná			
	Příliš unavený/á na domácí práce	Obtížné plnit rodinné povinnosti	Příliš unavený/á na práci	Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem
	ODDS RATIOS			
Práce z domova (ref. méně než dvakrát týdně)				
dvakrát nebo vícekrát týdně	1,71 (0,40)*	1,58 (0,39)+	3,44 (1,31)***	2,10 (0,68)*
Pohlaví (ref. muž)				
žena	1,83 (0,38)**	1,50 (0,34)+	1,53 (0,56)	1,24 (0,39)
ISCO (ref. 1–3)				
4–6	0,92 (0,19)	0,80 (0,17)	1,37 (0,43)	1,00 (0,29)
7–9	1,10 (0,26)	0,64 (0,16)+	1,70 (0,60)	1,48 (0,47)
Vzdělání (ref. neterciární)				
terciární	0,70 (0,12)*	0,61 (0,11)**	0,62 (0,17)+	1,10 (0,26)
Děti v domácnosti (ref. ne)				
ano	1,11 (0,18)	1,63 (0,27)**	1,58 (0,39)+	2,27 (0,50)***
Interakce				
Práce z domova * žena	0,49 (0,16)*	0,70 (0,24)	0,44 (0,22)	0,80 (0,35)
AIC	918,25	847,82	476,29	575,57

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,010$, * $p \leq 0,050$, + $p \leq 0,1$.

unavení na domácí práce, o 47 % vyšší riziko, že pro ně bylo několikrát měsíčně obtížné plnit rodinné povinnosti. Měli také 2,22krát vyšší riziko, že byli několikrát za měsíc příliš unavení na práci, a 2,25krát vyšší riziko, že pro ně bylo několikrát za měsíc těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem. U respondentů s ISCO 4–6 (úředníci, pracovníci ve službách a prodeji, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství) častá práce z domova nevýznamně snižovala riziko konfliktů v domácnosti (položky 1 a 2), a to o 29 % ($1,31 \times 0,54$) a o 21 % ($1,47 \times 0,54$). Riziko konfliktů v oblasti práce (položky 3 a 4) bylo u respondentů

Tabulka 7. Odhadnuté parametry (a standardní chyby) logistické regrese pro konflikty mezi prací a rodinou – interakce mezi prací z domova a klasifikací zaměstnání ISCO

	Závisle proměnná			
	Příliš unavený/á na domácí práce	Obtížné plnit rodinné povinnosti	Příliš unavený/á na práci	Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem
	ODDS RATIOS			
Práce z domova (ref. méně než dvakrát týdně)				
dvakrát nebo vícekrát týdně	1,31 (0,27)	1,47 (0,32)+	2,22 (0,78)*	2,25 (0,66)**
Pohlaví (ref. muž)				
žena	1,37 (0,22)*	1,29 (0,22)	1,00 (0,25)	1,12 (0,25)
ISCO (ref. 1–3)				
4–6	1,14 (0,29)	1,00 (0,27)	1,42 (0,61)	1,30 (0,49)
7–9	1,02 (0,26)	0,63 (0,18)	1,50 (0,65)	1,71 (0,64)
Vzdělání (ref. neterciární)				
terciární	0,70 (0,12)*	0,61 (0,11)**	0,61 (0,17)+	1,09 (0,26)
Děti v domácnosti (ref. ne)				
ano	1,09 (0,17)	1,60 (0,27)**	1,57 (0,39)+	2,25 (0,50)***
Interakce				
Práce z domova * ISCO 4–6	0,54 (0,22)	0,54 (0,23)	0,87 (0,53)	0,56 (0,32)
Práce z domova * ISCO 7–9	1,77 (1,07)	1,31 (0,77)	1,38 (0,98)	0,67 (0,48)
AIC	921,49	848,34	480,59	576,65

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

***p ≤ 0,001, **p ≤ 0,010, *p ≤ 0,050, +p ≤ 0,1.

s ISCO 4–6 nevýznamně vyšší, pokud pracovali z domova – u položek 3 a 4 bylo riziko, že respondenti zažili konflikty několikrát za měsíc, při práci z domova vyšší o 93 % (2,22 × 0,87) a o 26 % (2,25 × 0,56). U lidí v této kategorii však žádná z asociací nebyla významná na hladině 0,1. Častá práce z domova byla nevýznamně asociována s vyšším rizikem konfliktů také u lidí s ISCO 7–9 (řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři, pomocní a nekvalifikovaní pra-

Tabulka 8. Odhadnuté parametry (a standardní chyby) logistické regrese pro konflikty mezi prací a rodinou – interakce mezi prací z domova a vzděláním

	Závisle proměnná			
	Příliš unavený/á na domácí práce	Obtížné plnit rodinné povinnosti	Příliš unavený/á na práci	Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem
	ODDS RATIOS			
Práce z domova (ref. méně než dvakrát týdně)				
dvakrát nebo vícekrát týdně	1,16 (0,27)	1,01 (0,24)	2,08 (0,66)*	1,63 (0,50)
Pohlaví (ref. muž)				
žena	1,36 (0,22)+	1,27 (0,22)	1,00 (0,25)	1,11 (0,24)
ISCO (ref. 1–3)				
4–6	0,91 (0,18)	0,80 (0,17)	1,35 (0,42)	1,00 (0,29)
7–9	1,06 (0,25)	0,62 (0,16)+	1,62 (0,57)	1,44 (0,46)
Vzdělání (ref. Neterciární)				
terciární	0,68 (0,15)+	0,45 (0,12)**	0,52 (0,23)	0,92 (0,32)
Děti v domácnosti (ref. ne)				
ano	1,11 (0,18)	1,65 (0,27)**	1,59 (0,39)+	2,29 (0,51)***
Interakce				
Práce z domova * terciární vzdělání	1,07 (0,35)	1,86 (0,66)+	1,28 (0,71)	1,37 (0,63)
AIC	923,30	845,89	478,71	575,33

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

***p ≤ 0,001, **p ≤ 0,010, *p ≤ 0,050, +p ≤ 0,1.

covníci). Významná (na hladině 0,1) u nich byla pouze asociace práce z domova s položkou 3, u níž měli při časté práci z domova o 206 % (2,22 × 1,38) vyšší riziko. U ostatních položek měli lidé s ISCO 7–9 při práci z domova nevýznamně vyšší riziko konfliktů: o 132 % (1,31 × 1,77) v případě položky 1, o 93 % (1,47 × 1,31) u položky 2 a o 51 % (2,25 × 0,67) v případě položky 4. Asociace mezi konflikty a prací z domova tedy byla nejvýraznější u lidí s ISCO 1–3, ale rozdíly v asociaci v závislosti na zaměstnání nejsou statisticky významné.

Tabulka 9. Odhadnuté parametry (a standardní chyby) logistické regrese pro konflikty mezi prací a rodinou – interakce mezi prací z domova a přítomností dětí v domácnosti

	Závisle proměnná			
	Příliš unavený/á na domácí práce	Obtížné plnit rodinné povinnosti	Příliš unavený/á na práci	Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem
	ODDS RATIOS			
Práce z domova (ref. méně než dvakrát týdně)				
dvakrát nebo vícekrát týdně	0,82 (0,19)	0,93 (0,23)	1,60 (0,61)	1,02 (0,37)
Pohlaví (ref. muž)				
žena	1,36 (0,22)+	1,28 (0,22)	1,00 (0,25)	1,11 (0,25)
ISCO (ref. 1–3)				
4–6	0,94 (0,19)	0,82 (0,18)	1,39 (0,43)	1,04 (0,30)
7–9	1,06 (0,25)	0,63 (0,16)+	1,62 (0,57)	1,44 (0,46)
Vzdělání (ref. neterciární)				
terciární	0,71 (0,12)*	0,62 (0,11)**	0,62 (0,17)+	1,12 (0,26)
Děti v domácnosti (ref. ne)				
ano	0,81 (0,17)	1,22 (0,27)	1,16 (0,41)	1,42 (0,43)
Interakce				
Práce z domova * děti v domácnosti – ano	2,17 (0,70)*	1,97 (0,67)*	1,85 (0,92)	2,68 (1,21)*
AIC	917,49	844,98	477,38	570,96

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

***p ≤ 0,001, **p ≤ 0,010, *p ≤ 0,050, +p ≤ 0,1.

V Tabulce 8 jsou zobrazeny hlavní efekty práce z domova v interakci se vzděláním respondentů. Hlavní efekty práce z domova zde patří respondentům, kteří nemají terciární vzdělání. U těch byla častá práce z domova významně asociovaná pouze s položkou 4 – pokud pracovali z domova alespoň dvakrát za týden, měli o 108 % (p ≤ 0,05) vyšší riziko, že se několikrát za měsíc cítili příliš unavení na práci. U respondentů s terciárním vzděláním byla častá práce z do-

Tabulka 10. Procentní distribuce přemýšlení o rozchodu podle existence konfliktu mezi prací a rodinou

Položka 1: Příliš unavený / á na domácí práce*	Přemýšlení o rozchodu		
	Ne	Ano	Celkem
Maximálně 1× či 2× měsíčně	74,7 % (239)	25,3 % (81)	100 % (320)
Několikrát měsíčně	71,9 % (246)	28,1 % (96)	100 % (342)
Položka 2: Obtížné plnit rodinné povinnosti**			
Maximálně 1× či 2× měsíčně	79,4 % (343)	20,6 % (89)	100 % (432)
Několikrát měsíčně	61,7 % (142)	38,3 % (88)	100 % (230)
Celkem	73,3 % (485)	26,7 % (177)	100 % (662)

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

Hodnota Pearsonova χ^2 je *0,64 ($p = 0,423$); **23,89 ($p = 0,000$).

Tabulka 11. Procentní distribuce přemýšlení o rozchodu podle existence konfliktu mezi prací a rodinou

Položka 3: Příliš unavený / á na práci*	Přemýšlení o rozchodu		
	Ne	Ano	Celkem
Maximálně 1× či 2× měsíčně	75,2 % (439)	24,8 % (145)	100 % (584)
Několikrát měsíčně	59,0 % (46)	41,0 % (32)	100 % (78)
Položka 4: Těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem**			
Maximálně 1× či 2× měsíčně	75,4 % (419)	24,6 % (137)	100 % (556)
Několikrát měsíčně	62,3 % (66)	37,7 % (40)	100 % (106)
Celkem	73,3 % (485)	26,7 % (177)	100 % (662)

Poznámka: Výzkum „Současná česká rodina“ (GGS) – 1. vlna pilotní studie (prosinec 2020). N = 662.

Hodnota Pearsonova χ^2 je *9,22 ($p = 0,002$); **7,79 ($p = 0,005$).

movna také silněji asociována s konflikty v pracovní oblasti (položky 3 a 4) – v té měli respondenti pracující z domova alespoň dvakrát týdně o 166 % ($2,08 \times 1,28$) a o 123 % ($1,63 \times 1,37$) vyšší riziko, že dané problémy mají několikrát za měsíc, než respondenti pracující z domova méně často. V oblasti rodiny byly rozdíly v závislosti na práci z domova u respondentů s terciárním vzděláním větší než u těch s nižším vzděláním – častá práce z domova u nich byla spojena s o 24 % ($1,16 \times 1,07$) a o 88 % ($1,01 \times 1,86$) vyšším rizikem, že byli několikrát za měsíc příliš unaveni na domácí práce a že pro ně několikrát za měsíc bylo obtížné plnit rodinné povinnosti. S výjimkou položky 1 byla asociace mezi prací z domova a konflikty u respondentů s vyšším vzděláním významná na hladině 0,05. Rozdíly mezi nimi a těmi s nižším vzděláním však nebyly statisticky významné.

Tabulka 9 zobrazuje poměry rizik práce z domova podle toho, zda má respondent v domácnosti alespoň jedno dítě mladší patnácti let. U těch, kteří děti v domácnosti nemají, byla častá práce z domova s konflikty asociována jen nevýznamně – v oblasti domácnosti (položky 1 a 2) snižovala riziko konfliktů o 18 % a o 7 % a v oblasti práce (položky 3 a 4) riziko zvyšovala o 60 % a o 2 %. U respondentů s dětmi byla práce z domova spojena s vyšším rizikem konfliktů u všech položek – o 78 % ($0,82 \times 2,17$) u položky 1, o 83 % ($0,93 \times 1,97$) u položky 2, o 196 % ($1,60 \times 1,85$) u položky 3 a o 173 % ($1,02 \times 2,68$) u položky 4. U všech položek jsou poměry rizik respondentů s dětmi významné na hladině 0,05. Respondenti s dětmi a respondenti bez dětí se v asociaci mezi prací z domova a konflikty u všech položek s výjimkou položky 3 lišili na hladině 0,05.

Vztah mezi konflikty práce a rodiny a přemýšlením o rozchodu

V této části analýzy zkoumáme vztah konfliktů mezi domácností a prací a tím, zda respondenti v posledních dvanácti měsících přemýšleli o rozchodu. Celkově o rozchodu v posledních dvanácti měsících uvažovalo 26,7 % respondentů, a jak ukazují Tabulky 10 a 11, přemýšlení o rozchodu bylo významně asociováno s konflikty mezi prací a rodinou. U všech kromě první položky byl rozdíl mezi těmi, kteří zažívali problémy jen jednou či dvakrát do měsíce, a těmi, kteří konflikty zažívali častěji, významný na hladině 0,01. Největší rozdíl se objevil mezi kategoriemi respondentů, kteří považovali za obtížné plnit rodinné povinnosti jednou či dvakrát do měsíce a několikrát měsíčně. Z těch, kteří měli obtíže několikrát za měsíc, jich 38,3 % za posledních dvanáct měsíců uvažovalo o rozchodu s partnerem. Mezi těmi, kteří obtíže s plněním rodinných povinností zažívali méně často, uvažovalo o rozchodu 20,6 % lidí. Výrazné rozdíly v přemýšlení o rozchodu existovaly i v závislosti na tom, jak často se lidé cítili příliš unaveni na práci. Ze skupiny respondentů, kteří byli na práci příliš unaveni několikrát za měsíc, jich 41 % v posledních dvanácti měsících uvažovalo o rozchodu, přičemž mezi těmi, kteří se cítili unaveni méně často, jich o rozchodu uvažovalo 24,8 %. Podobné výrazné rozdíly se objevil i v závislosti na tom, jak často bylo pro respondenty těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem – mezi lidmi zažívající-

mi problémy se soustředěním několikrát za měsíc uvažovalo o rozchodu 37,7 % z nich, přičemž u těch, kteří problémy zažívali méně často, to bylo 24,6 %. Asociace zůstaly stejně silné a statisticky významné i při kontrole pohlaví, vzdělání, zaměstnání a dětí v logistické regresi (zde neprezentováno).

Shrnutí výsledků

Základní popisné analýzy konfliktu rolí ukázaly, že respondenti častěji zažívali kvůli práci problémy v oblasti domácnosti a rodiny než naopak. Například více než polovina respondentů byla kvůli výkonu pracovní role „často příliš unavena na domácí práce“ a více než třetina z nich uvedla, že pro ně bylo kvůli práci „často obtížné plnit rodinné povinnosti“. V pracovní oblasti zažívali respondenti výrazně méně problémů způsobených konfliktem s rodinnou rolí. Jen 16 % z nich uvedlo, že pro ně bylo „často těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem“, a 12 % respondentů bylo kvůli rodinným povinnostem „často příliš unaveno na práci“.

Častá práce z domova byla nicméně spojena s intenzivnějšími problémy v pracovní oblasti. Respondenti, kteří pracovali z domova alespoň dvakrát za týden, měli více než dvakrát vyšší riziko být „často příliš unaveni na práci“. Podobně měli o 87 % vyšší riziko, že pro ně bude „často těžké soustředit se kvůli rodinným povinnostem na práci“. Naopak častá práce z domova se nepojila s problémy v oblasti domácnosti a rodiny. Tato asociace mezi prací z domova a rodinnými problémy se nicméně lišila v závislosti na pohlaví respondenta, jeho vzdělání a zaměstnání, a také v závislosti na tom, jestli žije s dětmi mladšími patnácti let. Významné však byly pouze rozdíly mezi respondenty s dětmi a bez dětí a mezi muži a ženami.

Časté konflikty mezi pracovní a osobní sférou života se výrazně odrážely v partnerských vztazích respondentů. Mezi lidmi, kteří měli časté problémy v oblasti práce, byl významně vyšší podíl těch, kteří v posledních dvanácti měsících přemýšleli o rozchodu. Problémy ve sféře domácnosti byly s přemýšlením o rozchodu asociovány slaběji (ačkoliv u respondentů, pro které bylo často obtížné plnit rodinné povinnosti, bylo přemýšlení o rozchodu výrazně častější).

Diskuse

Flexibilní formy práce, kterou je i (formální či neformální) práce z domova, jsou považovány za jeden ze způsobů harmonizace pracovního a rodinného života; často je proto vnímána jako významný zaměstnanecký benefit [Kyzlinková, Veverková, Vychová 2020]. V České republice poptávka po možnosti práce z domova dlouho převyšovala nabídku a většina zaměstnanců k této formě práce neměla přístup [Křížková, Vohlřídlová 2009]. To ale změnila pandemie covidu-19, během

níž se mnoho zaměstnanců napříč obory a ekonomickými sektory přesunulo z místa zaměstnání do svých domovů; často šlo o přesuny vynucené, které neměly (přínejmenším zpočátku) formalizovaný základ v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Práce z domova se tak stala běžnější i v zaměstnáních, která k ní dříve neměla přístup. V médiích proto byla tato vynucená změna pracovních podmínek často nazývána „experimentem“ [např. Vasek, CNN Business 2021], který ale zřejmě povede ke stále většímu využívání práce z domova [Úřad vlády ČR 2021: 26]. Jak se lidem pracujícím v době pandemie z domova dařilo sladit práci a péči o domácnost a rodinu ve srovnání s těmi, kteří nadále pracovali v místě zaměstnání? Zažívali konflikty mezi pracovní a nepracovní sférou častěji, nebo naopak méně často? Jak se případné konflikty odrážely v partnerských vztazích?

Naše analýza byla založena na neformálním vymezení práce z domova, tj. šlo o faktický stav, kdy se dotazovaní reálně doma věnovali výkonu práce. Na existenci formální dohody se zaměstnavatelem o práci z domova nebyl náš výzkum zaměřen. Výskyt konfliktu rolí byl v době pandemie masivní a práce z domova z analýzy nevychází jako příliš pozitivní jev. Častá práce z domova byla významně spojena s častějšími problémy ve vykonávání pracovní role: Lidé pracující z domova více než dvakrát týdně měli výrazně vyšší šanci, aby také často zažívali problémy se soustředěním na práci nebo přílišnou únavu na práci.

Nenašli jsme žádnou skupinu respondentů, u níž by častější práce z domova byla asociována s nižší četností konfliktů mezi pracovní a rodinnou sférou. Ve všech kategoriích respondentů měla práce z domova buďto významně negativní efekt (tzn. častější práce z domova byla spojena s vyšší četností rolových konfliktů), nebo žádný efekt. U lidí s dětmi mladšími patnácti let byla asociace práce z domova s častějšími konflikty silnější než u lidí, kteří nežili s dětmi. Nabízí se přirozené vysvětlení skrze vyšší rodinné nároky v době pandemie, kdy došlo k omezení celé řady služeb a institucí, s nimiž se rodiče obvykle dělají o část pečovatelských a výchovných povinností.

U mužů byla asociace práce z domova s vyšší intenzitou rolového konfliktu silnější než u žen. Zde je možné hledat vysvětlení například ve větším (ve srovnání s dobou před pandemií) zapojení mužů do domácích prací a péče o děti při práci z domova [např. Chung et al. 2021], které bylo narušením genderové dělby práce a šlo výrazněji proti zavedené definici mužské role. Pro většinu žen se základní očekávání stran obsahu ženské role neměnila, protože u zaměstnaných žen vždy obsahovala nárok na kombinaci pracovní a rodinné role (měnila se sice intenzita a časové nároky jednotlivých rolí, ale to podle našeho názoru není tak razantní změna jako zavedení úplně nových povinností). Obecně mají ženy se souběžným výkonem několika rolí častější zkušenost než muži [Offer, Schneider 2011], a proto pro ně nemusel být nástup protipandemických opatření s ohledem na kombinaci rolí takovým překvapením.

Během pandemie významně poklesla kvalita partnerských vztahů a narostl až na 27 % podíl osob, které uvažovaly o rozchodu se stávajícím partnerem. Naše

analýza odhalila, že lidé, kteří během pandemie častěji zažívali konflikty mezi pracovní a rodinnou sférou, také častěji uvažovali o rozchodu se svým partnerem. Mezi respondenty, kteří byli kvůli rodinným povinnostem často příliš unaveni na práci, například o rozchodu uvažovalo 41 % z nich. To je o celých šestnáct procentních bodů více než v případě těch, kteří problémy spojené s konfliktem práce a rodiny nezažívali. Přestože výsledky analýzy napovídají, že práce z domova má negativní dopad spíše na výkon pracovní role než role rodinné, problémy v pracovní oblasti mají tendenci se „přelévat“ (v souladu s tzv. spillover theory [Clark 2000; Staines 1980]) do dalších sfér domácnosti a narušovat i partnerské vztahy.

Naše analýza má několik limitů. První omezení se týká průřezové povahy dat. Pracujeme pouze s první vlnou dat z pilotní studie projektu Současná česká rodina (druhá vlna totiž neobsahuje některé pro analýzu klíčové proměnné). Proto není snadné vyvozovat z dat závěry o kauzalitě vztahu mezi prací z domova a konflikty mezi pracovní a nepracovní sférou života. Druhé významné omezení se týká nedostupných dat o kontextu, konkrétně o charakteru práce a podmínkách, které byli konkrétní zaměstnavatelé i zaměstnanci pro práci z domova schopni a ochotni vytvořit. Znalost tohoto kontextu by byla mimořádně cenná pro to, abychom dokázali předpovědět, jaký potenciál, jaké náklady (a jaké případné nezamýšlené důsledky) se s efektivním dlouhodobějším zaváděním práce z domova v ČR pojí. Na základě literatury se nicméně zdá, že nejde jen o otázku technické infrastruktury (vybavení počítači, mobilními telefony, infrastrukturou pro přenos a zabezpečení dat atp.), ale také o otázku infrastruktury sociální (jako jsou pravidla pro práci z domova).

Neexistují ani srovnatelná data z doby před pandemií. Proto není možné zjistit, zda je efekt práce z domova nalezený v datech efektem, který by práce z domova měla i za běžné situace, nebo k němu přispívají faktory spojené s pandemickou situací. V době covidové pandemie došlo ke koncentraci řady stresorů: lidé se báli o zdraví své i svých blízkých, zažívali neobvykle často pracovní a ekonomickou nejistotu. Každý z těchto faktorů je sám o sobě nepříjemný a může narušovat partnerské vztahy, jejich souběžný výskyt ale vede k vyostření, které bychom jinak nepozorovali. Například v českém šetření Generations and Gender Survey (GGS) z roku 2005 méně než 9 % respondentů uvedlo, že během „posledních 12 měsíců přemýšleli o ukončení svého partnerského vztahu“. Jak jsme viděli v Tabulce 10, v prosinci 2020 již 27 % respondentů na tuto otázku odpovídalo kladně. Jiné výzkumy pak ukazují, že partnerská nespokojenost významně závisela – mimo jiné – na prožívané ekonomické nejistotě [Zvoníček, Kreidl, Fučík 2022].

Nalezené empirické souvislosti je nutné interpretovat jako souvislosti okolnostmi *vynucené, neplánované a nepřipravené práce z domova*, která se liší od *volitelné práce z domova* jako zaměstnaneckého benefitu. Pro většinu našich respondentů tedy zjevně nebyly v době šetření nastaveny nejhodnější podmínky pro práci z domova; snad i proto se v našich datech práce z domova jeví jako problematická praxe s řadou negativních důsledků pro partnerský život. Je nicméně pravděpo-

dobné, že práce z domova bude i po skončení epidemiologických opatření stále běžnějším způsobem práce. Je dokonce možné, že některé firmy a/nebo profese přejdou do tohoto režimu masivně bez zachování alternativ a práce z domova se v nich „stane normou“ [srov. Chung, van der Lippe 2020: 366]. I proto se domníváme, že je důležité zkoumat, jak je práce z domova s osobním a rodinným životem slučitelná i v případě, že není pouhou *flexibilní možností* [Franken et al. 2021].

Domníváme se, že pro budoucnost práce z domova bude klíčové nepřehlížet důležitost kontextu konkrétního zaměstnance a zaměstnavatele a podmínek, v nichž by případně práce z domova měla být vykonávána. Je možné, že by řada našich respondentů (a jejich zaměstnavatelů) byla schopna definovat a praktikovat práci z domova způsobem, který by neměl na jejich rodinný život tak významné negativní dopady. Firmy (i jiné vysoce byrokratizované moderní instituce) však přirozeně tíhnou ke standardizovaným a slepě uplatňovaným opatřením, která programově od osobních charakteristik jednotlivce odhlízejí ve prospěch obecného principu. Přesto (právě proto!) končíme tuto stať konstatováním, že práci z domova tímto masivním a byrokratizovaným způsobem nepůjde zavádět bez řady významných privátních nákladů na straně zaměstnanců. Organizace a firmy, které by chtěly práci z domova masivněji prosazovat, tak budou stát před úkolem, jak samy sebe mírnit v jinak přirozených byrokratických tendencích. To může být – zejména v opravdu velkých organizacích – úkol srovnatelný s kvadraturou kruhu.

DOMINIKA SLADKÁ je doktorskou studentkou sociologie na Masarykově univerzitě. Ve svém výzkumu se zaměřuje na sociologii rodiny, především na partnerské vztahy, nesezdaná soužití a manželství.

MARTIN KREIDL je profesorem na katedře sociologie Masarykovy univerzity. Výzkumně se zaměřuje zejména na srovnávací výzkum rodiny z perspektivy sociální stratifikace a na sociologickou metodologii. Je národním koordinátorem výzkumného programu *Generations and Gender (GGP)*.

Literatura

- Adisa, T. A., O. Aiyenitaju, O. D. Adekoya. 2021. „The Work–Family Balance of British Working Women during the COVID-19 Pandemic.“ *Journal of Work–Applied Management* 13 (2): 241–260, <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>.
- Allen, T. D., R. C. Johnson, K. M. Kiburz, K. M. Shockley. 2013. „Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility.“ *Personnel Psychology* 66 (2): 345–376, <https://doi.org/10.1111/peps.12012>.
- Byron, K. 2005. „A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and its Antecedents.“ *Journal of Vocational Behavior* 67 (2): 169–198, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>.

- Castles, F. G. 2003. „The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries.“ *Journal of European Social Policy* 13 (3): 209–227, <https://doi.org/10.1177/09589287030133001>.
- Clark, S. C. 2000. „Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance.“ *Human Relations* 53 (6): 747–770, <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- Crosbie, J., M. Moore. 2004. „Work-Life Balance and Working from Home.“ *Social Policy & Society* 3 (3): 223–233, <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>.
- Dey, I. 2006. „Wearing Out the Work Ethic: Population Ageing, Fertility and Work–Life Balance.“ *Journal of Social Policy* 35 (4): 671–688, <https://doi.org/10.1017/S0047279406000134>.
- Erickson, J. J., G. Martinengo, E. J. Hill. 2010. „Putting Work and Family Experiences in Context: Differences by Family Life Stage.“ *Human Relations* 63 (7): 955–979, <https://doi.org/10.1177/0018726709353138>.
- Feng, Z., K. Savani. 2020. „Covid-19 Created a Gender Gap in Perceived Work Productivity and Job Satisfaction: Implications for Dual-Career Parents Working from Home.“ *Gender in Management: An International Journal* 35 (7/8): 719–736, <http://dx.doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>.
- Franken, E., T. Bentley, A. Shafaei, B. Farr-Wharton, L. Onnis, M. Omari. 2021. „Forced Flexibility and Remote Working: Opportunities and Challenges in the New Normal.“ *Journal of Management & Organization* 27 (6): 1131–1149, <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.40>.
- Gallo, A. 2010. „Winning Support for Flexible Work.“ *Harvard Business Review* [online] [cit. 20. 10. 2021]. Dostupné z: <http://blogs.hbr.org/hmu/2010/12/winning-support-for-flexible-w.html>.
- Glass, J. L., S. B. Estes. 1997. „The Family Responsive Workplace.“ *Annual Review of Sociology* 23: 289–313, <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.289>.
- Glavin, P., S. Schieman. 2012. „Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict.“ *Work and Occupations* 39 (1): 71–98, <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>.
- Gracia, P., W. Jui-Han, J. Li. 2021. „Nonstandard Work Schedules in 29 European Countries, 2005–15: Differences by Education, Gender, and Parental Status.“ *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, <https://doi.org/10.21916/mlr.2021.17>.
- Guler, M. A., K. Guler, M. Guner, E. Ozdoglar. 2021. „Working From Home During a Pandemic: Investigation of the Impact of COVID-19 on Employee Health and Productivity.“ *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63 (9): 731–741, <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002277>.
- Hašková, H. 2004. „Nabídka a poptávka po family-friendly formách práce.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online] 5 (4): 27 [cit. 30. 10. 2021]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/incpdfs/inf-200404-0000_10_003.pdf.
- Hill, E. J., S. J. Carroll. 2014. „Workplace Flexibility.“ In A. C. Michalos (ed.). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3273.
- Huebener, M., S. Waights, C. K. Spiess, N. A. Siegel, G. G. Wagner. 2021. „Parental Well-Being in Times of Covid-19 in Germany.“ *Review of Economics of the Household* 19 (1): 91–122, <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09529-4>.
- Huws, U., W. Korte, S. Robinson. 1990. *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester, Wiley.
- Chung, H., H. Birkett, S. Forbes, H. Seo. 2021. „Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom.“ *Gender & Society* 35 (2): 218–232, <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>.
- Chung, H., M. van der Horst. 2018. „Women’s Employment Patterns after Childbirth and

- the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking." *Human Relations* 71 (1): 47–72, <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>.
- Chung, H., T. van der Lippe. 2020. „Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction." *Social Indicators Research* 151: 365–381, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>.
- Chung, H., H. Seo, S. Forbes, H. Birkett. 2020. *Working from Home during the COVID-19 Lockdown: Changing Preferences and the Future of Work* [online]. Canterbury, UK: University of Kent [cit. 30. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/business/research/wirc/epp-working-from-home-COVID-19-lockdown.pdf>.
- Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. Quinn, J. D. Snoek, R. A. Rosenthal. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley, New York.
- Kelliher, C., D. Anderson. 2010. „Doing More with Less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work." *Human Relations* 63 (1): 83–106, <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>.
- Kotíková, J., M. Kotrusová, H. Vychová. 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. [cit. 30. 10. 2021]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf.
- Kreidl, M., A. Šťastná, J. Kocourková, J. Hamanová, T. Zvoniček, J. Slabá, P. Beaupré, W. Jablonski, J. C. Kooops, A. Rijken, N. Sturm. 2021. *Czech Harmonized Generations and Gender Survey-II Pilot (verze 0.3)* [datový soubor], <https://doi.org/10.57865/4W5V-3K95>.
- Křížková, A., M. Vohlídalová. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí." *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (1): 31–60, <https://doi.org/10.13060/00380288.2009.45.1.03>.
- Kurowska, A. 2020. „Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Nonwork. Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared." *Social Indicators Research* 151: 405–425, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>.
- Kyzlinková, R., S. Veverková, H. Vychová. 2020. „Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce." *FÓRUM sociální politiky* [online] 5: 9–15 [cit. 30. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/2020/10/21/prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii-a-mozne-konsekvence-do-novych-pomeru-organizace-prace/>.
- Lakomý, M., M. Kreidl. 2015. „Full-Time versus Part-Time Employment: Does It Influence Frequency of Grandparental Childcare?" *European Journal of Ageing* 12 (4): 321–331, <https://doi.org/10.1007/s10433-015-0349-9>.
- Li, J., S. E. Johnson, W. J. Han, S. Andrews, G. Kendall, L. Strazdins, A. Dockery. 2014. „Parents' Nonstandard Work Schedules and Child Well-Being: A Critical Review of the Literature." *The Journal of Primary Prevention* 35 (1): 53–73, <https://doi.org/10.1007/s10935-013-0318-z>.
- Lippe, T. van der, Z. Lippényi. 2020. „Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces." *Social Indicators Research* 151 (2): 383–402, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>.
- Michel, J. S., L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, B. B. Baltes. 2011. „Antecedents of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review." *Journal of Organizational Behavior* 32 (5): 689–725, <https://doi.org/10.1002/job.695>.
- Mills, M., K. Täht. 2010. „Nonstandard Work Schedules and Partnership Quality: Quantitative and Qualitative Findings." *Journal of Marriage and Family* 72 (4): 860–875, <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00735.x>.

- Moretti, A., F. Menna, M. Aulicino, M. Paoletta, S. Liguori, G. Iolascon. 2020. „Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis.“ *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (17): 1–12, <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>.
- Möhring, K., E. Naumann, M. Reifenscheid et al. 2021. „The COVID-19 Pandemic and Subjective Well-Being: Longitudinal Evidence on Satisfaction with Work and Family.“ *European Societies* 23 (sup1): S601–S617, <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>.
- Nešporová, O. 2016. „The Initial Years of Motherhood and Fatherhood as Perceived by Expectant Parents: The Division of Care and Paid Work.“ *Sociální studia / Social Studies* 13 (4): 9–25, <https://doi.org/10.5817/SOC2016-4-9>.
- Offer, S., B. Schneider. 2011. „Revisiting the Gender Gap in Time-Use Patterns: Multitasking and Well-Being among Mothers and Fathers in Dual-Earner Families.“ *American Sociological Review* 76 (6): 809–833, <https://doi.org/10.1177/0003122411425170>.
- Peters, P., K. G. Tijdens, C. Wetzels. 2004. „Employees' Opportunities, Preferences, and Practices in Telecommuting Adoption.“ *Information & Management* 41 (4): 469–482, [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00085-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00085-5).
- Powell, A., L. Craig. 2015. „Gender Differences in Working at Home and Time Use Patterns: Evidence from Australia.“ *Work, Employment and Society* 29 (4): 571–589, <https://doi.org/10.1177/0950017014568140>.
- Presser, H. B. 2003. *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Prochazka, J., T. Scheel, P. Pirozek, T. Kratochvil, C. Civilotti, M. Bollo, D. A. Maran. 2020. „Data on Work-Related Consequences of COVID-19 Pandemic for Employees across Europe.“ *Data in Brief* 32, <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>.
- Rau, B. L., M. A. M. Hyland. 2002. „Role Conflict and Flexible Work Arrangements: The Effects on Applicant Attraction.“ *Personnel Psychology* 55 (1): 111–136, <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>.
- Rudolph, C. W., H. Zacher. 2021. „Family Demands and Satisfaction with Family Life during the COVID-19 Pandemic.“ *Couple and Family Psychology: Research and Practice*, <https://doi.org/10.1037/cfp0000170>.
- Russell, H., P. J. O'Connell, F. McGinnity. 2009. „The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–Life Conflict and Work Pressure in Ireland.“ *Gender, Work and Organization* 16 (1): 73–97, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>.
- Schieman, S., M. Young. 2010. „Is there a Downside to Schedule Control for the Work–Family Interface?“ *Journal of Family Issues* 31 (10): 1391–1414, <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>.
- Schmitt, E. 2009. „How a Flexible Work Schedule Can Help you Strike the Balance.“ *Forbes* [online] [cit. 30. 10. 2021]. Dostupné z: <http://www.forbes.com/2009/03/16/work-life-flexitime-leadership-careers-flexible.html>.
- Settersten, R. A., L. Bernardi, J. Härkönen et al. 2020. „Understanding the Effects of Covid-19 through a Life Course Lens.“ *Advances in Life Course Research* 45, <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100360>.
- Singley, S. G., K. Hynes. 2005. „Transitions to Parenthood.“ *Gender & Society* 19 (3): 376–397, <https://doi.org/10.1177/0891243204271515>.
- Staines, G. L. 1980. „Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork.“ *Human Relations* 33 (2): 111–129, <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>.
- Thévenon, O. 2011. „Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis.“ *Population and Development Review* 37 (1): 57–87, <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x>.

- Úřad vlády ČR. 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 29. 10. 2021]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnoprilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.
- Vasel, K., CNN Business. 2021. „The Pandemic Forced a Massive Remote-Work Experiment. Now Comes the Hard Part.“ *CNN Business* [online] [cit. 25. 10. 2021]. Dostupné z: <https://edition.cnn.com/2021/03/09/success/remote-work-covid-pandemic-one-year-later/index.html>.
- Wight, V. R., S. B. Raley. 2009. „When Home Becomes Work: Work and Family Time among Workers at Home.“ *Social Indicators Research* 93 (1): 197–202, <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9377-6>.
- Xiao, Y., B. Becerik-Gerber, G. Lucas, S. C. Roll. 2021. „Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users.“ *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63 (3): 181–190, <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>.
- Zilanawala, A., J. Abell, S. Bell, E. Webb, R Lacey. 2017. „Parental Nonstandard Work Schedules during Infancy and Children’s BMI Trajectories.“ *Demographic Research* 37 (22): 709–726, <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.22>.
- Zvoníček, T., P. Fučík, M. Kreidl. 2022. „Partnership Satisfaction and Conflict among Czech Couples during the Pandemic-related Employment Insecurity.“ *Sociální studia / Social Studies* (online first), <https://doi.org/10.5817/SOC2022-20990>.