

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ**

bakalářské kombinované studium  
2005–2009

Jana Papajová

**Harmonizace profesního a rodinného života žen  
v České republice**

**Reconciliation of Professional and Family Life of Women  
in the Czech Republic**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE  
Praha 2009

**Vedoucí práce: ..... PhDr. Martin Kopecký, Ph.D.**

Prohlašuji,  
že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v  
ní všechny použité prameny a literaturu.

10.6.2009

## OBSAH

Resumé.....	4
<b>1 Postavení žen na trhu práce .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Vývoj trhu práce v České republice .....</b>	<b>7</b>
1.1.1 Období před rokem 1989.....	7
1.1.2 Období po roce 1989.....	8
1.1.3 Současná situace na trhu práce.....	10
<b>1.2 Segregace trhu práce podle pohlaví .....</b>	<b>11</b>
1.2.1 Horizontální a vertikální segregace.....	11
1.2.2 Mzdy a další výhody.....	12
1.2.3 Nerovnosti a diskriminace v práci.....	14
<b>2 Kariéra a profesní plány .....</b>	<b>16</b>
<b>3 Plánování rodiny.....</b>	<b>17</b>
<b>4 Harmonizace práce a rodiny .....</b>	<b>20</b>
4.1 Rodinná politika.....	22
4.1.1 Mateřská a rodičovská dovolená.....	24
4.1.2 Služby péče pro děti do 3 let a děti předškolního věku .....	25
4.1.3 Další opatření státu pro harmonizaci práce a rodiny.....	26
4.1.4 Prorodinný balíček.....	28
<b>4.2 Možnosti zaměstnavatelů .....</b>	<b>30</b>
4.2.1 Alternativní formy práce .....	31
4.2.2 Podpora péče o děti zaměstnavateli.....	33
4.2.3 Další možnosti podpory.....	34
<b>5 Realita harmonizace práce a rodiny .....</b>	<b>36</b>
<b>6 Rodinná politika a nástin možností harmonizace profesního a rodinného života v některých evropských zemích .....</b>	<b>41</b>
<b>6.1 Irsko .....</b>	<b>42</b>
<b>6.2 Rakousko .....</b>	<b>43</b>
<b>6.3 Švédsko .....</b>	<b>44</b>
Soupis bibliografických citací .....	49

## **Resumé**

Nový model trhu práce a nové možnosti životní strategie, které přinesly ekonomické, kulturní a politické změny po roce 1989, s sebou přinesli jiné podmínky participace na trhu práce a tím i nutnost odlišného přístupu k harmonizaci profesního a rodinného života.

Tato práce je analýzou sociálně-politických podmínek, finančních možností a času, které mají k dispozici jak rodiny, tak zaměstnavatelé, aby sladili svůj profesní a rodinný život či život svých zaměstnanců.

Práce čerpá z dostupných statistických a sociologických zdrojů, které mohou přispět k pochopení současné situace a které se zabývají problematikou a možnými řešeními harmonizace práce a rodiny.

## **Resumé**

A new model of the labour market and new possibilities of life strategies, which have been triggered of by economic, cultural and political changes after 1989, have brought along with them new conditions of participation in the labour market and hereby a necessity to approach differently the reconciliation of professional and family life.

This work is an analysis of socio-political conditions, financial possibilities and time which both families and employers have at their disposal in order to reconcile the professional and family life of their own or that of their employees.

The work draws on the available statistical and sociological sources that can contribute to understanding of the current situation and which are concerned with the problems and potential solutions for reconciling work and family.

## 0 Úvod

V dnešní moderní společnosti patří mezi dvě stěžejní životní hodnoty většiny mužů a žen rodina a práce. Tyto dvě hodnoty jsou od sebe diametrálně odlišné, nicméně v životě je jejich provázanost evidentní.

Jak muži, tak ženy dnes mají možnost dosáhnout vysokého vzdělání, mají svobodu při výběru povolání či formy práce. Zároveň touží jednoho dne založit rodinu a vychovat děti. Nároky na pracovní sílu jsou dnes ovšem velmi vysoké a zaměstnavatelé vyžadují plné nasazení a flexibilitu svých zaměstnanců. Je víceméně nemožné plně se věnovat práci a zároveň založit rodinu, aniž by jeden z rodičů neomezil své pracovní aktivity. V české společnosti, stejně jako ve všech ostatních evropských zemích, je tím, kdo přerušuje svou profesní dráhu, téměř vždy žena. Žena se tedy v určitém období svého života vzdává své práce a věnuje se výchově dětí, a to po různě dlouhou dobu v závislosti na možnostech k harmonizaci práce a rodiny, které jsou jí k dispozici a v závislosti na jejích osobních preferencích či ekonomicko-sociálních podmínkách. Problém harmonizace profesního a rodinného života se tedy týká každého, kdo touží naplnit obě nejdříve postavené životní hodnoty.

Harmonizace práce a rodiny je aktuálním tématem nejen v rodinách, ale je i předmětem veřejných debat, diskuzí na úrovni státu či mezi zaměstnavateli.

Ve své práci se tímto tématem zabývám především z pohledu žen, přestože se toto téma samozřejmě explicitně dotýká i mužů. K pochopení současné situace a nastavení genderových rolí mužů a žen uvádím historický přehled vývoje postavení žen na trhu práce, příčiny genderové segregace i postoje žen k tomuto stavu.

V dalších částech se věnuji chování mužů a žen při uskutečnění jejich profesních a rodinných plánů a intervenci státu a zaměstnavatelů vedoucí k usnadnění jejich realizace. Stát se svými opatřeními stává stěžejním faktorem při rozhodování o způsobu harmonizace práce a rodiny. Svými opatřeními a přístupem může ovlivnit reprodukční chování ve společnosti a také snahu žen o uplatnění se na trhu práce v období, kdy zároveň pečují o malé děti. Proto je podstatná část věnována legislativě a prorodinné politice státu a také zapojení se zaměstnavatelů při řešení sladování práce a rodiny.

V závěru pak uvádím několik systémů rodinné politiky vlád v jiných evropských zemích, které mohou být zajímavým srovnáním rozdílných přístupů k funkci rodiny a rovnému zacházení na trhu práce pro muže a ženy.

Cílem mé práce je poukázat na aktuální problém české společnosti a pojednat o možnostech jeho řešení, které se odvíjí od hodnotových preferencí jednotlivců ovlivněných zásahy a opatřeními státu.

Ve své práci jsem čerpala převážně ze sociologických studií AV ČR a VÚPSV, výsledků výzkumů Statistického úřadu ČR, internetových stránek MPSV a dostupných zahraničních zdrojů týkajících se problematiky harmonizace profesního a rodinného života v České republice.

## **1 Postavení žen na trhu práce**

### ***1.1 Vývoj trhu práce v České republice***

V této podkapitole je nastíněn vývoj pracovního trhu v Československu a později v České republice zhruba od roku 1948 do současnosti. Rozdělení do tří období je logickým rozdělením v závislosti na politických a ekonomických změnách, které v průběhu posledních 60 let na našem území proběhly. Prvním obdobím je tedy období po nástupu komunismu až do jeho pádu v roce 1989, druhým je období těsně po roce 1989, kdy probíhala restrukturalizace a transformace od centrálně řízené ekonomiky k ekonomice tržní a s ní i množství změn a třetím obdobím je současnost, dalo by se tedy říci počátek 21. století a s ním období vstupu České republiky do Evropské unie a období stálého ekonomického růstu až do zhruba poloviny roku 2008, kdy nastala celosvětová krize a ještě není známo, jestli a jaké bude mít důsledky na postavení žen na trhu práce.

V každém oddíle je stručně představena stávající politická a ekonomická situace, postavení žen na trhu práce, míra jejich ekonomické aktivity a také jejich postoj k veřejnému a soukromému sektoru.

#### *1.1.1 Období před rokem 1989*

Až do nástupu komunismu, pomineme-li období 2. světové války, nebyla většina žen ekonomicky aktivní, ale byly zaměstnány pracemi v domácnosti. V roce 1948 tvořily ženy 33,4% podíl na trhu práce, zaměstnáno bylo 47,4 % žen v produktivním věku. (ČSÚ, 1997)

Tato situace se změnila po nástupu komunismu v období průmyslového rozvoje, kdy československá vláda potřebovala veškerou pracovní sílu. Dříve neaktivní obyvatelstvo, a tedy i mnoho žen, bylo zaměstnáno na plný úvazek.

V 70. letech bylo ekonomicky aktivních již 80,2 % žen v produktivním věku. (ČSÚ, 1997) V té době byl velký podíl pracovní síly zaměstnán v těžkém průmyslu. Ve výrobě, těžebním či stavebním průmyslu pracovalo 54 % mužské a 37 % ženské pracovní síly. (Kozera, 1997)

Přestože ženy v té době věnovaly práci stejný čas a energii jako muži, genderové rozdělení bylo evidentní jak na trhu práce, tak již v období studia a přípravy na zaměstnání. Některé

obory, jako například zdravotnictví, vzdělávání a služby, byly vysoce feminizovány. Například ve zdravotnictví byl podíl žen 79,7 %, ve školství pak 68,8 %. (ČSÚ, 1997) Ženy dominovaly také v oblasti lehkého průmyslu na pozicích s nízkou či žádnou kvalifikací. Tyto feminizované obory nebyly příliš respektované s ohledem na genderové stereotypy, že ženy jsou méně kompetentní, pasivnější a mají méně času na svou práci než muži. To se samozřejmě odrazilo na výši jejich odměny za vykonanou práci. I přes egalitární přístup k rozdělování mezd a předeslaný cíl vytvořit stejné pracovní a platové podmínky pro ženy a muže, vydělávaly ženy pouze zhruba 65 % platu mužů. Hlavním měřítkem pro výši mzdy nebyla kvalifikace a vzdělání, ale věk, pohlaví a členství v Komunistické straně. (Kozera, 1997)

Jak v té době ženy vnímaly své postavení na trhu práce a ve společnosti? Zdá se, že ženy nevnímaly fakt, že muži vládli pracovní sféře, příliš negativně. Možnost vlastního příjmu pro ně byla dostatečnou satisfakcí a významnou změnou ve srovnání s generací jejich matek. Přestože většina pracovala na plný úvazek jako jejich partneři, nadále se věnovaly i většině domácích prací a péči o rodinu, což byla tradičně jejich povinnost, se kterou jim muži příliš nepomohli. Skloubení pracovních a rodinných povinností bez velké pomoci partnera bylo pro ženy velkou zátěží, a snad i proto vnímaly svou pracovní aktivitu jako povinnost vůči státu a další zdroj příjmu do domácnosti spíše než prostředí, kde by se mohly realizovat. Tím místem pro ně byla domácnost a rodina, zde se mohly a dokázaly realizovat.

### *1.1.2 Období po roce 1989*

Obdobím, které přineslo podstatné změny pro všechny obyvatele České republiky, a to nejen v pracovní sféře, bylo období po roce 1989, po pádu komunismu. V té době došlo k privatizaci majetku státu, pomalu se začal rozvíjet soukromý sektor, zvýšila se mobilita pracovní síly a politické ideje přestaly hrát rozhodující roli při získávání vzdělání či práce.

Otevření pracovního trhu přineslo spoustu nových možností a příležitostí, ale zároveň také problémy. Jedním z hlavních problémů byla přezaměstnanost z dob komunismu. V důsledku transformačních a strukturálních změn na trhu práce, docházelo k poklesu pracovních sil především v zemědělství a průmyslu (více než 17% pokles v letech 1993-2004), což mělo negativní dopad především na český venkov, kde byla velká část obyvatel, hlavně žen,



zaměstnána v zemědělství. (Krause, 2005)

S nástupem tržní ekonomiky se začal rozvíjet sektor služeb a mnoho propuštěných pracovníků našlo uplatnění v cestovním ruchu, bankovníctví, pojišťovnictví a dalších oborech, které u nás před rokem 1989 nebyly příliš rozvinuté.

Když v době postkomunistické transformace jako řešení přezaměstnanosti některé strany navrhovaly, aby se ženy vrátily zpět do domácností, udělalo to pouze malé procento z nich.

Jak to, že ženy, které byly po desetiletí státem nuceny pracovat za nižší platy a zároveň zajišťovaly chod domácnosti a péči o děti nevyužily této šance, jak snížit svou pracovní zátěž a nezačaly se plně věnovat pouze rodině? Jak to, že většina žen zůstala ekonomicky aktivní a dále pracovala na plný úvazek? Je možné, že jim již nestačila realizace sama sebe v soukromé sféře?

Jedním z důvodů, proč většina žen zůstala ekonomicky aktivní i v době, kdy již nebyly státem nuceny pracovat, byla jistě potřeba druhého příjmu domácnosti, ale je možné, že v této nové době plně změn, ženy dokázaly vytušit, že konečně dostávají šanci uspět také ve veřejné sféře a budou moci uplatnit své znalosti a dosažené kvalifikace. Tento trend vysoké zaměstnanosti žen kopíruje situaci ve vyspělých zemích západní Evropy. V roce 1995 tak tvořily ženy 46,2 % pracovní síly na trhu práce (Kozera, 1997) což není ve srovnání s rokem 1989, kdy tvořily 46,9 % pracovní síly (ČSÚ, 1997), téměř žádný rozdíl.

Přestože se míra zaměstnanosti žen v produktivním věku snížila pouze o 10 % na 81,6 % (podíl mužů o 6-7 %) a ženy tedy zůstávaly povětšinou ekonomicky aktivní (Kozera, 1997), reagovaly na změny pomaleji než muži a nevyužily dostatečně možností soukromého podnikání. Důvodem pravděpodobně nebyl nezáměr žen o participaci na rozvoji tržní ekonomiky, ale spíše obavy z delší pracovní doby a náročnější práce, která by jim neumožňovala věnovat se dostatečně rodině a také fakt, že soukromé podnikání se jevilo jako nestabilní a nejisté.

### 1.1.3 Současná situace na trhu práce

Od počátku 90. let se míra ekonomické aktivity žen v dlouhodobém horizontu pomalu snižuje na rozdíl od trendů známých ze zahraničí. V současné době činí podíl žen na celkové pracovní síle českého trhu práce 42,7 %. Míra zaměstnanosti žen v České republice byla v roce 2008 57,7 %. (ČSÚ, 2008c) Je nutno podotknout, že míra ekonomické aktivity žen je navzdory tomuto trendu stále vyšší než v některých evropských zemích, a to z důvodu rozdílného politického a ekonomického vývoje v minulosti. Na rozdíl od komunistických zemí, kde byla téměř 100% zaměstnanost a ženy se nemohly věnovat pouze domácnosti a výchově, přestože některé by to jistě uvítaly, v kapitalistických zemích, kde fungovala tržní ekonomika, mnoho žen se věnovalo pouze rodině. Tento stav byl samozřejmě determinován společenskými stereotypy v daných zemích. Ve většině z nich fungoval tradiční model rodiny, kde žena pečuje o domácnost a muž je hlavním živitelem, vyvstává zde tedy otázka, do jaké míry byla péče o domácnost jejich svobodné rozhodnutí.

Jak tedy vypadá situace na českém pracovním trhu a jaké jsou současné trendy? „Česká republika se od vstupu do Evropské unie nachází v období ekonomického růstu, zároveň ale na našem trhu práce dochází k nedostatečnému vývoji zaměstnanosti a nežádoucímu vývoji (obzvláště dlouhodobé) nezaměstnanosti. Spontánní tvorba pracovních míst není ani při současném růstu a přílivu zahraničních investic dostatečná a řada problémů a nedostatků – převážně strukturálního charakteru – se vyskytuje také na straně nabídky pracovní síly.

Nedostatečnost ve vývoji zaměstnanosti se ale v současném období projevuje i na trzích práce většiny států Evropské unie, což je způsobeno převážně zatížením výkonnosti trhu práce hospodářským poklesem zaznamenaným v Evropě počátkem tohoto desetiletí. Strukturální problémy evropských trhů práce se projevují převážně nízkými mírami zaměstnanosti tzv. rizikových skupin, jakými jsou například ženy pečující o nezletilé dítě, starší osoby, absolventi a osoby s nízkou kvalifikací.“ (Krause, 2005, str. 21)

Ve vyspělých evropských zemích se daří zvyšovat ekonomickou aktivitu žen zvyšováním jejich zaměstnanosti zejména tím, že jim jsou nabízeny atypické formy zaměstnání, jako je například zaměstnání na částečný úvazek. Z analýz Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, provedených v roce 2003 ale vyplývá, že v České republice je pro určitou skupinu žen

za daných podmínek na trhu práce úplná nezaměstnanost výhodnější než částečná zaměstnanost, což zákonitě vede k poklesu zaměstnanosti českých žen. Příčinou jsou nízké reálné výdělky z částečných úvazků a také nemotivující nastavení systému sociálních dávek. (Krause 2005; Matějková, Palonciová 2005)

Pro jinou skupinu žen by ale částečný úvazek byl výborným řešením jak sladit práci a domácnost. V důsledku přetrvávání tradičních konzervativních přístupů k genderovým rolím mužů a žen, mnoho českých žen stále řeší problém „dvojitá zátěž“, tedy velkého pracovního vytížení a zároveň nesení zodpovědnosti za chod domácnosti a péči o rodinu. Je známo, že spousta žen by přivítala možnost pracovat na částečný úvazek, aby tak mohly lépe skloubit pracovní a soukromý život. Bohužel ale nabídek atypických forem zaměstnání je na českém trhu práce stále nedostatek a často nejsou pro ženy finančně výhodné.

## ***1.2 Segregace trhu práce podle pohlaví***

V této podkapitole se soustředím na současný stav na trhu práce, tedy zhruba poslední desetiletí, kdy se Česká republika již stabilizovala po období strukturalizace a transformace trhu práce. Zabývám se zde segregací pracovního trhu z hlediska různých odvětví národního hospodářství, postavení v zaměstnání a věku a hledám příčiny segregace podle pohlaví. V další části poukazuji na rozdíly ve mzdovém ohodnocení mezi muži a ženami a opět možnými příčinami tohoto stavu. Částečným řešením nerovností souvisejících s rozdělením s trhu podle pohlaví by mělo být přijetí Antidiskriminačního zákona, kterému je věnována třetí část této kapitoly.

### ***1.2.1 Horizontální a vertikální segregace***

Podíváme-li se na rozdělení trhu práce podle odvětví a zastoupení mužů a žen v nich, zjistíme, že je český trh výrazně horizontálně segregován podle pohlaví. Existence převážně mužských a převážně ženských odvětví, kdy ženy převažují zejména ve školství (podíl žen byl v roce 2004 75,2 %), zdravotnictví (podíl žen byl v roce 2003 78,6 %) a službách, muži pak v průmyslu, zemědělství a stavebnictví (podíl mužů byl v roce 2003 92,4 %), je patrná. Stále přetrvává nerovnost v příležitostech žen a mužů získat práci v určité profesi či na určité

pozici. (Křížková, 2003)

Vedle horizontální segregace je na českém trhu výrazná vertikální segregace podle pohlaví a pozic. Podle výsledků šetření Českého statistického úřadu bylo z hlediska postavení v zaměstnání v roce 2007 89,2 % zaměstnaných žen v pozici zaměstnanců oproti 79,2 % zaměstnaných mužů, 1,9 % žen v pozici zaměstnavatelů oproti 5,2 % mužů a 7,6 % zaměstnaných žen tvoří pracující na vlastní účet oproti 15 % mužů. (ČSÚ, 2008b) Navíc muži tvořili 71,4 % všech zákonodárců a řídicích pracovníků oproti 28,6% zastoupení žen.

Vertikální a horizontální segregace podle pohlaví je i jednou z příčin mzdových rozdílů mezi muži a ženami, jak uvidíme v následujícím oddíle.

### *1.2.2 Mzdy a další výhody*

Jak již bylo řečeno, některá odvětví národního hospodářství jsou vymezena převážně mužům a některá převážně ženám a také z pohledu zastoupení obou pohlaví v řídicích funkcích vykazují výzkumy zjevné nerovnosti.

Feminizace zdravotnictví a školství je do jisté míry způsobena nejen specifickým charakterem pracovních pozic, ale také dlouhodobě nízkou úrovní mezd v těchto odvětvích. Odvětví, ve kterých převažují muži, se naopak těší vyšším mzdovým ohodnocením.

Z některých profesí a samozřejmě z vyšší pozice plynou kromě vyšší mzdy i další výhody, jako lepší podmínky práce a postupu, vyšší profesní prestiž či sociální ocenění. Právě lepší podmínky práce, možnost flexibilní pracovní doby, práce z domova a další, by jistě uvítaly ženy, snažící se lépe skloubit práci a rodinu.

Řekněme, že je logické, že pokud ženy pracují na nižších pozicích, je jejich příjem také nižší než příjem mužů. V roce 2007 činila průměrná mzda zaměstnaných žen 20.684 Kč oproti průměrné mzdě mužů, které byla 27.489 Kč. (ČSÚ, 2008a) Tento rozdíl by se dal vysvětlit zastoupením žen na nižších pozicích. Zaměříme-li se ale na mzdové rozdíly podle klasifikace zaměstnání, zjistíme, že v roce 2007 vydělávaly ženy na řídicích pozicích pouze 63,8 % mzdy svých mužských protějšků (na nejnižších nekvalifikovaných pozicích hodnota

činní 79,1 % mzdy mužů). (ČSÚ, 2008a) Jak ale vysvětlíme, že čím vyšší vzdělání a pozice na trhu práce, tím větší vzniká mzdová mezera mezi muži a ženami? Nabízí se hned několik vysvětlení, ve skutečnosti se nejspíše jedná o jejich kombinaci.

Alena Křížková ze Sociologického ústavu AV ČR tvrdí, že „ženy se dostávají i na některé nejvyšší řídicí pozice v českých podnicích a firmách, avšak zatím za cenu naprostého přizpůsobení se podmínkám, které byly pro tyto pozice vytvořeny na základě stereotypně mužského modelu kariéry. ... Tyto ženy považují za úspěch již to, že postupu na tyto pozice vůbec dosáhly a často se spokojují s nižší mzdou. Zároveň i když ženy svou práci vykonávají často stejně dobře jako jejich mužští kolegové a jejich rodinná situace nebo plány tento vývoj nijak neovlivňují, je do jejich kreditu započítáván už jen fakt, že jsou ženy.“ (Křížková, 2003, str. 11)

Dalším možným vysvětlením těchto rozdílů může být fakt, že pro ženy zastupující řídicí pozice, je typičtější působení v sektoru služeb, a to především v odvětvích obchodu, zdravotnictví či vzdělávání. Tato odvětví, jak již bylo výše zmíněno, jsou typickými ženskými odvětvími a zároveň mají nižší společenský kredit a jsou tedy hůře finančně hodnocena. Pokud budeme poměřovat mzdové rozdíly ve stejných věkových kategoriích, zjistíme, že největší rozdíl mezi mzdami mužů a žen je v období mezi 30 a 45 lety. (ČSÚ, 2008a) Vysvětlení je vcelku jednoduché, jelikož v tomto životním období se kariérní dráhy mužů a žen od sebe odklání. Mužská kariéra dosahuje svého vrcholu, zatímco ženy odcházejí ze zaměstnání, zakládají rodinu a věnují se péči o děti, anebo je od nich očekáváno, že by tak měly jednat.

Křížková tvrdí, že „mzdové rozdíly podle pohlaví v jednotlivých věkových kategoriích jsou důkazem promítání genderových stereotypů o ženských a mužských rolích a jejich změnách v průběhu životního a rodinného cyklu do prostředí trhu práce. U žen jde o dva nedůležitější faktory. Za prvé faktor ženskosti, který automaticky připisuje ženám nižší schopnosti a hodnotu na trhu práce, a s ním se pojící faktor mateřství, a to ať už faktického, nebo očekávaného v různých fázích životního cyklu žen.“ (Křížková, 2003, str. 9)

### 1.2.3 Nerovnosti a diskriminace v práci

Ženy, ale i muži si uvědomují, že jsou ženy na trhu práce z různých důvodů znevýhodňovány a ve více než v polovině případů udávají jako důvod jejich znevýhodnění pohlaví. Ženy považují za překážky na pracovním trhu starost o malé děti a rodinu, předsudky na straně zaměstnavatelů i celé populace, plynoucí z přetrvávání stereotypů o mužských a ženských rolích, a dominanci mužů v práci.

Opatřením, které by mohlo a mělo eliminovat promítání genderových (a jiných stereotypů) na trh práce, je Antidiskriminační zákon, který je jednou z podmínek členství v Evropské unii. Bohužel ani po pěti letech České republiky v Evropské unii nebyl tento zákon přijat. Přes veškeré snahy některých zákonodárců a občanských organizací, byl na jaře 2008 vetován prezidentem České republiky a do dnešního dne je jeho osud nejistý.

Je třeba zdůraznit, že ani Zákoník práce účinný od 1.1.2007 pojem diskriminace zaměstnanců neobsahuje, neboť pokud jde o pojmy přímé i nepřímé diskriminace odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je právě nepřijatý Antidiskriminační zákon. Nový zákoník práce pouze stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§16 odst. 1) a stanoví, jaké jednání se za diskriminaci nepovažuje (§ 16 odst. 3). Pokud jde o prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, odkazuje rovněž na zvláštní právní předpis (§ 17). (Gender Studies, Český svaz žen, Otevřená společnost, 2006)

Odpůrci Antidiskriminačního zákona jej považují za zbytečnost a odkazují na dostatečné ošetření diskriminace v Listině základních práv a svobod zakotvené v Ústavě ČR. Tato právní úprava je však neúplná, netýká se relevantních oblastí a důvodů a především nemá jasně nastavený systém právních prostředků ochrany obětí diskriminace, zahrnujících právní pomoc a nárok na odstranění následků diskriminace, případně na zadostiučinění. (Rejchlová, 2009; Valeš 2007)

Důsledkem této situace, kdy diskriminace v oblasti práce nemá pevné základy v českých zákonech, je fakt, že jsou ženám nadále při přijímání do zaměstnání kladeny diskriminační

otázky, jejich mzdové ohodnocení je i na stejných pozicích nižší a i jejich šance na postup jsou oproti mužům nižší. České ženy se stále potýkají s přímou či nepřímou diskriminací na trhu práce, což je značně neutěšený stav, vezmeme-li v potaz, že od pádu komunistického režimu již uplynulo 20 let.

## 2 Kariéra a profesní plány

Když jsme byli děti, rodiče a známí se nás ptali, čím budeme, až vyrosteme, u dívek převládaly odpovědi typu princezna, maminka, paní učitelka a chlapani si přáli být popeláři, hasiči a astronauty. Již tenkrát naše představy ovlivňovaly genderové stereotypy, že ženy mají být především krásné a mají pomáhat a muži mají být silní a odvážní.

Naše kariérní plány jsme pak několikrát změnili v závislosti na zkušenostech, nabytých znalostech a zájmech. Svě původní plány jsme ve skutečnosti neopustili, jen jsme si většinou uvědomili, že některé z nich jsou jako profese nereálné a rozhodli jsme se realizovat jinak. Přesto tyto genderové stereotypy ovlivňují náš soukromý a profesní život dodnes.

Výzkumy zabývající se hodnotovou orientací mužů a žen ukázaly, že práce a rodina jsou velmi důležitými faktory v životě obou. (Kuchařová, Zamykalová, 1998)

Přestože podíl mužů v politice, na řídicích pozicích státních orgánů i soukromých společností je stále výrazně vyšší než podíl žen, mají dnes ženy alespoň teoretickou možnost do těchto sfér proniknout. Mnoho z nich věnuje spoustu energie a času přípravě na budoucí zaměstnání. Tomu nasvědčuje i nárůst středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných žen. Ženy si svou šanci uvědomily a hojně ji využívají. Současné výzkumy dokonce ukazují, že podíl žen na středních odborných školách, vyšších odborných školách a vysokých školách je vyšší než podíl mužů. (ČSÚ, 2008d) Při srovnání zaměření studia jsou stále patrné genderové rozdíly, tedy že ženy studují především obory zdravotnické, pedagogické či humanitní a muži převažují v oborech technických. (ČSÚ, 2008d)

Zdá se, že vzhledem k dosaženému vzdělání mají ženy skvělé předpoklady k úspěchu na trhu práce a mnohé z nich také úspěšné jsou. Nyní, na začátku 21. století, máme možnost sledovat generaci mladých ambiciózních žen, které vědí, co v životě chtějí, jsou nezávislé, aktivní a úspěšné a hravě dokážou konkurovat mužům ve veřejné sféře.

„Většina žen dnes nepracuje jen pro to, aby přispěla do rodinného rozpočtu, ale zejména proto, aby využila své vzdělání, kvůli kontaktům se spolupracovníky a také proto, aby získala vlastní životní a finanční nezávislost a sebevědomí. Význam finanční stránky práce u žen vzrůstá a stává se hlavním důvodem, proč ženy pracují.“ (Hašková, Křížková aj., 2003)



### 3 Plánování rodiny

Mohli bychom se zeptat, jak souvisí plánování rodiny se světem práce a pracovním trhem, jsou to přeci dva odlišné světy, jeden veřejný a druhý soukromý. Z pohledu mužů a jejich životní dráhy se tyto světy opravdu příliš nemísí a pokud se ovlivňují, tak spíše ten veřejný ovlivňuje soukromý sektor. U žen je tomu ve většině případů jinak. Životní cyklus dospělých žen bychom mohli rozdělit na dvě části: v prvním období ovlivňuje práce soukromý život a v období druhém je tomu naopak, tedy rodina a soukromý život ovlivňují práci. Tuto tezi se nyní pokusím trochu rozvést.

„V české rodině jsou nejčastěji zaměstnání oba rodiče, a to v naprosté většině na plné pracovní úvazky. Navzdory této skutečnosti je, i přes určité změny v postojích, rodina běžně založena na rozdělení rolí mezi mužem a ženou, kdy muž je vnímán jako hlavní živitel rodiny a na ženě spočívá v převážné míře péče o děti a domácnost. Ženy se stále více uplatňují společensky a profesně, avšak zvyšování angažovanosti mužů v rodině kopíruje tuto změnu neadekvátně. Vzhledem k výrazné orientaci společnosti na výkon se nároky na pracovní nasazení jak zaměstnanců tak zaměstnankyň stupňují.“ (MPSV, 2005, str. 30)

Generace mých rodičů příliš neřešila otázku finančního zajištění předtím, než se oženili a vdaly a pořídili si rodinu. Po ukončení studia začali pracovat, v lepším případě získali výhodně bydlení, či novomanželskou půjčku, neměli možnost cestovat a spokojili se tedy s poklidným rodinným životem.

Dnešní generace dvacátníků má ale naprosto odlišné podmínky. Nabízí se jim možnost studia či práce v zahraničí či možnost jen tak pár měsíců cestovat. Také možnosti kariéry jsou úplně odlišné a není výjimkou, že člověk projde za život i několika profesemi. Tomu odpovídají i změny patrné v chování mladých lidí při plánování budoucnosti a zakládání rodiny. Výrazně se zvýšil věk, kdy lidé vstupují do manželství, muži se dnes žení ve věku kolem 30 let a ženy se vdávají okolo 27 let a zároveň se zvýšil věk prvorodiček. (ČSÚ, 2008d).

Proč dnes ženy i muži tolik odkládají založení vlastní rodiny? Změny v reprodukčním chování vysvětlují někteří odborníci z oblasti demografie a sociologie dvěma způsoby, buď hodnotovými proměnami nebo strukturálními bariérami. (Hašková, 2008)

Hodnotovými proměnami chápeme již zmíněné nové možnosti seberealizace, pracovní, studijní či volnočasové příležitosti, které přineslo otevření našich hranic a změna politické situace v České republice.

Strukturální bariéry, bránící mladým lidem stát se rodiči, vyplývají z ekonomické a sociální nejistoty, z nejistoty na trhu práce, bytových podmínek, příjmové situace rodin s dětmi či zvýšenými náklady na výchovu dětí. V českém i celoevropském měřítku se také v souvislosti s časováním a rozhodováním o založení rodiny stále více hovoří o bariérách pro kombinování pracovního a rodinného života, které významně ovlivňují především ženy s vyšším vzděláním. (Hašková, 2008)

Mužská kariéra má kontinuální charakter a vrcholu dosahuje ve věku mezi 30 a 40. Ženy začínají budovat kariéru ve stejném věku jako muži, tedy ve věku mezi 20 až 25 lety. Ženská kariéra ale nemá kontinuální charakter a bývá minimálně jednou přerušena mateřstvím. Také z tohoto důvodu mnoho úspěšných žen mateřství odkládá, jelikož si jsou vědomy toho, že odchod z práce na delší období může být pro jejich kariéru fatální. Snaha sladit jak péči o malé dítě tak práci není navíc příliš podporována ani státem ani zaměstnavateli, a tak volí většina žen dlouhodobé opuštění pracovního místa a tráví doma, péčí o rodinu a domácnost 2 až 4 roky. Návrat na stejnou pozici pak musí být velmi náročný, a také výzkum provedený v roce 2006 ukázal, že se do stejného zaměstnání a na stejnou pozici po ukončení rodičovské dovolené vrací jen polovina matek. (Hašková, 2008) Mnoho žen je nuceno si hledat práci, která by jim umožnila sladit nároky práce i rodiny, tedy blízko bydliště a s vhodnou pracovní dobou, a to i na úkor plného využití své kvalifikace a schopností a s vědomím, že vydělají méně peněz.

Domnívám se, že zaměstnavatelé se svým pasivním přístupem ochuzují o kvalifikované a zkušené zaměstnankyně a v dnešní době „baby boomu“, kdy rodiny zakládají silné ročníky z 70. let může v některých firmách nastat dokonce personální krize. Řešením by mohla být podpora sladování práce a rodiny, tedy podpora brzkého návratu do práce žen po narození dítěte doprovázená možností různých alternativních způsobů práce, které by jistě mnoho žen uvítalo.

Je zřejmé, že ženská kariéra je ovlivněna jak skutečným či předpokládaným mateřstvím.

České ženy si tuto situaci uvědomují a přizpůsobují jí i své kariérní a rodinné plány. Především ženy s vyšším vzděláním narození potomků odsouvají do stále pozdější doby a věnují se radši kariéře. Později se snaží najít způsoby, jak se vrátit do zaměstnání co nejdříve, což je ale stále složité vzhledem k malé podpoře zaměstnavatelů i státu.

#### 4 Harmonizace práce a rodiny

Jak již bylo výše uvedeno, české rodiny se vyznačují tím, že oba partneři jsou ekonomicky aktivní, a to ve většině případů na plný úvazek. I přes tuto skutečnost spadá většina domácích prací a péče o děti na bedra žen a česká společnost je stále zastáncem tradičního modelu rodiny, kdy otec je hlavním živitelem a matka pečuje o domácnost a děti. Přestože je dnešní mladá generace, a především mladé ženy, ve svých názorech na mužské a ženské role liberálnější a kladně se vyjadřuje k genderové rovnosti a rovnému rozdělení rolí v rodině, realita bývá odlišná a i u nich z různých důvodů nakonec vítězí tradiční, konzervativní model rodiny, tedy alespoň v období, kdy má rodina nezaopatřené děti.

Dospělé ženy se tak nacházejí v konfliktní situaci, kdy na straně jedné pocítují společenský tlak na to, aby se oddaly altruistické péči o členy rodiny, ale na straně druhé se nechtějí vzdát placené práce. „Pochopitelně, že tlak na muže, aby finančně zabezpečil rodinu, může být také v rozporu s jeho pracovními aspiracemi. Konflikt rolí pracujícího rodiče je však vzhledem k odlišnému pojetí mužských a ženských rolí a úlohy matky a otce v rodině tak, jak je pojímáno v české společnosti, typický a zásadní především pro ženy. Na rozdíl od otcovství, které je spojováno především se schopností muže finančně zabezpečit rodinu, a samozřejmě také tlakem na muže, aby tuto schopnost prokázal, je totiž mateřská role spojena s intenzivní péčí o děti a domácnost, která je v rozporu nejen s budováním vlastní kariéry, ale často dokonce i s udržením pracovního místa.“ (Hašková, 2003, str. 45)

„Ačkoliv je důležitost rodiny a rodičovství jednotlivci v mnoha sociologických průzkumech deklarována, dostává se do konkurenčního vztahu s prosazovanými hodnotami výkonově orientované společnosti. Výchova dětí a zabezpečení rodiny jsou v porovnání s výkonem zaměstnání chápány v celospolečenském kontextu jako méně přínosné a důležité, což dokládá oslabená pozice zaměstnanců-rodičů (v převážné většině žen) na trhu práce a nízké finanční ohodnocení péče o dítě. Celospolečenská lhostejnost k potřebám rodičů přetrvává v podobě zanedbávání potřeb rodičů nejen v zaměstnanecké sféře, ale i v jejich společenském a každodenním životě, kde se projevuje zejména nízkými investicemi do oblastí spojených s podporou rodičovství. Nedostatečná podpora prorodinných aktivit a opatření způsobuje, že se rodiče malých dětí mohou ocitnout v sociální izolaci.“ (MPSV, 2005, str. 11) I toto mohou být důvody, proč dnes mladé ženy mateřství oddalují.

Pro ženy s nízkou či žádnou kvalifikací může být péče o domácnost řešením jejich dlouhodobé nezaměstnanosti či nemožnosti dosáhnout dostatečného příjmu, který by byl výrazným příspěvkem do rodinného rozpočtu. Většinu žen ale jejich práce baví a nedovede si život bez pracovního uplatnění představit a také výzkumy ukazují, že většina žen by se placené práce nevzdala ani v případě, že by byly partnerem finančně zajištěny a pracovat nemusely. (Křížková, 2003)

České ženy jsou tedy ekonomicky aktivní (často ve stejné míře jako jejich partneři), své pozici na trhu práce přikládají velikou důležitost a zároveň nesou větší podíl zodpovědnosti za chod domácnosti. Snaha o harmonizaci těchto dvou činností je pro ně často stresující a může ovlivňovat jak pracovní výkon, tak atmosféru v rodině. Jak tedy nejlépe skloubit práci a rodinu? Je to vůbec možné? A jaké možnosti se ženám naskýtají? Jak přispívá stát k harmonizaci rodiny a práce? Odpověďmi na tyto otázky se budou týkat následující podkapitoly.

Otázka harmonizace práce a rodiny je v dnešní době předmětem mnoha veřejných debat a s probíhajícími změnami v ekonomice i ve společnosti uznávaných hodnotách dochází i ke změnám v postoji státu k této problematice. Přestože změny, které probíhaly na úrovni státních intervencí nebyly vždy šťastné, zdá se, že současná vláda se snaží nastolit vhodný systém, který by vyhovoval všem zúčastněným.

Jaká je tedy role státu v řešení otázky harmonizace práce a rodiny? Zásadním je uvědomění si, že rodina je základním prvkem společnosti, dochází v ní k formování osobnosti člověka a je zároveň prostorem tvorby lidského potenciálu a růstu budoucích generací. Zároveň je ale nutno brát v potaz vývoj zaměstnanosti a trhu práce a postavení žen na něm. Ženy, ač byly a stále ještě jsou vnímány jako ochránkyň rodinného krbu, mají také ambice stát se úspěšnými na pracovním trhu a jsou bezpochyby zdrojem lidského kapitálu přispívajícího k ekonomickému rozvoji našeho státu. Jaká je tedy politika zaměstnanosti a rodinná politika v ČR a jak přispívají k angažovanosti žen na trhu práce, aniž by ony samy neměly pocit, že nezvládají péči o rodinu a domácnost?

## 4.1 Rodinná politika

„Zkušenosti z evropských zemí ukazují, že rodinná politika státu je účinná tehdy, když respektuje a rozvíjí především sociokulturní specifika dané společnosti a zároveň reaguje na proměny rodiny a na měnící se potřeby a zájmy jejích členů. Zavádění opatření po vzoru jiných zemí by těmto specifickým, proměnám, potřebám a zájmům měla odpovídat, aby skutečně přinesla zamýšlené efekty a přispěla ke zlepšení celkové prorodinné atmosféry ve společnosti, která je globálním cílem rodinné politiky.“ (MPSV, 2005, str. 6)

Rodinná politika by tedy měla reflektovat vývoj posledních 20 let, a to jak ekonomický, hospodářský, politický, tak posun v hodnotách uznávaných naší společností. Měla by respektovat liberálnější přístup k rolím mužů a žen v rodině a umožňovat realizaci těchto postojů v praxi, tím rozumím možnost žen prosadit se na trhu práce a využití své kvalifikace a zkušeností. Někteří mohou namítat, že rovnostářský přístup k rolím mužů a žen jaksi zapomíná na dítě a na biologickou funkci matky, která by minimálně do tří let dítěte měla o ně výhradně pečovat a vychovávat je. Domnívám se, že ženám nemůže být diktováno, aby podstatnou část svého života obětovaly pouze rodině. Navíc není prokázáno, že by každodenní nepřítomnost matky dítěte staršího 1 roku měla negativní vliv na jeho vývoj. (OECD, 2003)

Jak již bylo řečeno, rodina je pro ženy spolu s prací nejdůležitější životní hodnotou a proto by neměly být nuceny rozhodovat se mezi těmito dvěma, ale měl by jim být umožněn takový způsob života, kterým naplní obě tyto hodnoty. Ženy netouží po hvězdné kariéře bez dětí, ani nemají děti pouze z funkce reprodukce. Mají děti, protože je vnímají jako naplnění své role ženy ve společnosti a naplnění svého života a rozhodně se nechtějí zbavit své výchovné a pečovatelské funkce tím, že jejich výchovu svěří nějaké instituci a budou se věnovat kariéře. Jde o to, že spousta žen nechce doma s dětmi trávit 3 nebo 4 roky, cítí, že v tomto období nerozvíjí své schopnosti a znalosti, chtějí zůstat v kontaktu nejen se svou profesí, ale také s kolegy a zároveň zjišťují, že jejich děti často více než je, potřebují společnost svých vrstevníků. A kdo by nesouhlasil s názorem, že žena, která se cítí společensky potřebná a úspěšná, je lepší matkou, než žena, která se celý den věnuje dítěti, je nervózní a cítí se nedocenená a společností nepotřebná. Touto tezí samozřejmě nechci nijak generalizovat a vím, že mnoho žen je více než spokojeno právě a pouze proto, že se věnují rodině a práce pro ně není tak důležitá. A také proto by politika státu měla být nastavena tak, aby ženy měly

možnost výběru, jakým způsobem a jak dlouho se věnovat práci, rodině a péči o děti.

Dítě musí přestat být chápáno jako překážka pracovního uplatnění rodičů a zároveň budování kariéry žen a snaha o uplatnění v práci musí přestat být chápáno jako rezignace na reprodukční funkce ženy.

Tato kapitola představuje především ty aspekty rodinné politiky, které souvisí s harmonizací práce a rodiny, tedy aspekty sloužící ženám, které mají či plánují děti a zároveň se rozhodly věnovat se i své profesi.

Stát disponuje různými nástroji, které mohou ovlivňovat situaci žen ve společnosti i na trhu práce. Maříková ve své práci *Politiky, čas a peníze* uvádí tyto legislativní úpravy a opatření usnadňující skloubení práce a rodiny:

- mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství (pouze pro ženy)
- rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek (pro obě pohlaví)
- přestávky na kojení
- možnost zkrácené pracovní doby pro ženy s dětmi mladšími 15 let a těhotné ženy (v § 241/2 ZP)
- potřeby žen pečujících o děti mají být podle zákona (§ 241/1 ZP) brány v potaz při rozpisu směn
- nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny (bez ohledu na pohlaví)
- zákaz výpovědi (s výjimkou některých případů) pro ženu čerpající mateřskou dovolenou a pro ženu/muže čerpající rodičovskou dovolenou a trvale pečující o dítě mladší 3 let
- daňové zvýhodnění rodin s dětmi
- služby péče pro děti do 3 let
- služby péče pro děti předškolního věku  
(Maříková 2005; Jakubka 2008)

Některá z těchto opatření jsou hojně využívána, jako například mateřská dovolená a rodičovská dovolená a s nimi související finanční příspěvky, některá opatření nejsou příliš známa a tedy ani využívána, jako například nárok na zkrácený úvazek anebo nejsou pro ženy

finančně zajímavé, jako práce na zkrácený úvazek.

#### *4.1.1 Mateřská a rodičovská dovolená*

Mateřskou dovolenou využívají téměř všechny ženy. Náleží matce v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů (resp. 37 týdnů při porodu více dětí). Obvykle se začíná čerpat 6 týdnů před očekávaným porodem, činí 69 % denního vyměřovacího základu a je hrazena z nemocenského pojištění. Vrátil-li se zaměstnankyně po uplynutí této doby do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen ji zařadit na původní práci a pracoviště. Není-li to možné, musí ji zařadit podle pracovní smlouvy. Po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni na její žádost rodičovskou dovolenou. Odchází-li na rodičovskou dovolenou otec, může ji čerpat již ode dne narození dítěte. Rodičovská dovolená je zaměstnavatelem poskytována až do tří let dítěte a po návratu musí být zaměstnankyně či zaměstnanec zařazen podle pracovní smlouvy. (MPSVa)

Na rodičovský příspěvek související s čerpáním rodičovské dovolené má nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Od 1. 1. 2008 bylo zavedeno tzv. „vícerychlostní čerpání“, kdy si rodič může předem zvolit délku čerpání po dobu dvou, tří nebo čtyř let, čímž si volí i výši příspěvku. Existují tyto varianty: rychlejší čerpání o výměře 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte, klasické čerpání o výměře 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte a pomalejší čerpání o výměře 7 600 Kč do 21 měsíců a dále 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte. Příspěvek je vyplácen v těchto pevných měsíčních částkách. (MPSVb) Jen pro srovnání, do 1. 1. 2008 činil rodičovský příspěvek 3 635 Kč měsíčně po dobu až 4 let dítěte. (Maříková, 2005)

Výplata rodičovského příspěvku má ale určitá omezení, a to, že dítě mladší 3 let nesmí navštěvovat veřejné jesle nebo obdobné zařízení pro předškolní děti více než 5 kalendářních dní v měsíci a dítě starší 3 let nesmí navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení na dobu delší než 4 hodiny denně nebo více než 5 kalendářních dnů. (MPSVb)

Kromě výhody možnosti výběru délky čerpání rodičovského příspěvku existují i další. Některé jsou využívány, některé pravděpodobně nejsou veřejnosti známy, nejeví se jako finančně nebo jinak výhodné či jim nejsou nakloněni zaměstnavatelé. Jedná se například o



možnost čerpání rodičovské dovolené obou rodičů zároveň (příspěvek náleží pouze jednomu z nich), možnost přerušování čerpání rodičovské dovolené a její následovně znovuposkytnutí do 3 let věku dítěte. Další změnou oproti minulosti je možnost neomezeného výdělku v době čerpání rodičovské dovolené, která byla zavedena od roku 2004. (MPSVa) (Maříková, 2005)

#### *4.1.2 Služby péče pro děti do 3 let a děti předškolního věku*

Rodiče dětí do 3 let mají několik možností, kam umístit své dítě, pokud o ně nemůže celodenně pečovat jeden z nich. Nabízí se jim zdravotnická zařízení typu jesle, která nabízejí celodenní péči. Jsou zřizována obcemi a tudíž i cena je v kompetenci příslušné obce a pohybuje se od 800 Kč do 4 500 Kč za měsíc. Bohužel v 90. letech došlo k prudkému poklesu těchto zařízení a z 1043 v roce 1991 jich do roku 2003 zůstalo 60. (MPSVa) Důvodem byl jak pokles porodnosti v 90. letech, tak zrušení tzv. „podnikových jeslí“ ve velkých podnicích a také prodloužení rodičovské dovolené a možnosti čerpat rodičovský příspěvek, čehož mnoho žen využilo. (Maříková, 2005) Dnešní výzkumy ukazují, že poptávka po těchto zařízeních značně převyšuje nabídku. (MPSVa)

Další zařízením, kam je možno umístit dítě mladší 3 let, jsou soukromá zařízení řídicí se z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o vázanou živnost. Poplatek za tato zařízení se odvíjí od tržní ceny a může být tedy mnohem vyšší než poplatek v jeslích zřízených obcí. (MPSVa)

Třetím typem je tzv. „baby-sitting“. Jde o volnou živnost podle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jejímž obsahem je příležitostné krátkodobé hlídání dětí a poplatek je určován na komerční bázi poskytovatelem.

Pro děti předškolního věku, tedy od 3 – 6 let jsou zřizovány mateřské školy buď zřízené státem, obcí, krajem či svazkem obcí nebo tzv. „soukromé“ mateřské školy, zřízené církevními či jinými právníckými osobami. Tyto jsou regulovány školským zákonem č. 561/2004 Sb. Dále pak existují soukromé zařízení, které reguluje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Poslední možností je služba typu „baby-sitting“, stejně jako u dětí mladších 3 let. (MPSVa)

#### *4.1.3 Další opatření státu pro harmonizaci práce a rodiny*

Výše uvedené služby a opatření státu patří mezi ty nejčastěji užívané. Existují i další legislativní opatření a služby státu, které mohou přispět k úspěšnému zvládnutí rodinných i pracovních povinností nebo mohou být motivujícím faktorem při rozhodování o rodině.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň–matek a zaměstnanců pečujících o dítě. Stanovuje, že zaměstnavatel nemůže dát výpověď ženě, která čerpá mateřskou dovolenou a ženě či muži, který čerpá rodičovskou dovolenou. Zákoník práce dává zaměstnavatelům povinnost přihlížet k potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti při rozdělování směn, přerazování na jinou práci, při vysílání na služební cesty. Je povinen vyhovět, pokud zaměstnanec či zaměstnankyně požádají o snížení pracovního úvazku a dovoluje to pracovní provoz. Ženy pečující o dítě do 1 roku mají nárok na přestávky na kojení, které se započítávají do pracovní doby a je za ně poskytnuta náhrada mzdy či platu. (Jakubka, 2008) Otázkou je, do jaké míry jsou tyto možnosti využívány a do jaké míry se zaměstnavatelé těmito opatřeními řídí či je obcházejí.

Stát se také snaží rodiny podpořit tím, že dává slevy na daních rodinám s dětmi. K 1. 1. 2008 bylo sice zrušeno společné zdanění manželů, které snižovalo daňovou povinnost rodin, nicméně byla zavedena 15% daň pro všechny bez rozdílu příjmů a zároveň zvýšeny odpočty na manžele či manželku, kteří nemají příjmy a na nezaopatřené děti a pokud tyto dva daňové přístupy srovnáme, zjistíme, že současné nastavení je výhodnější. (Gola, 2009) Není však jasné, jak dlouho tento stav zůstane, vzhledem k blížícím se volbám chystaným na podzim 2009.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo v roce 2005 Národní koncepci rodinné politiky, ve které deklaruje, že role žen a mužů v rodině je stále vnímána podle stereotypu, že matka je z biologické a psychologické podstaty tou, která je předurčena k péči o dítě, což již ale nekoresponduje s objektivním stavem ve společnosti ani s psychologickými výzkumy. (MPSV, 2005)

„Zavedením institutu rodičovské dovolené novelou zákoníku práce (viz zákon č. 155/2000

Sb.), která nabyla účinnosti od 1. ledna 2001, byli ženy a muži coby rodiče zrovnoprávnění v nároku na čerpání neplaceného volna ve svém zaměstnání, a tak jsou mužům ve sféře práce garantována stejná práva – stejná ochrana jako ženám–matkám. Viz zákon č. 155/2000 Sb., par. 158: Rodičovská dovolená“ (Maříková, Radimská, 2003)

Snaha podpořit účast otců na výchově dětí a větší zapojení se do chodu domácnosti změnou v legislativě ale nepřinesla příliš velké úspěchy. Podíl mužů, kteří využívají možnost čerpání rodičovské dovolené, činí v současné době pouze necelé 1 % z celkového počtu osob čerpajících rodičovskou dovolenou. (Maříková, Radimská 2003) Důvodů může být hned několik. Například z finančních důvodů je pro většinu domácností výhodnější, pokud zůstane doma s dětmi matka nebo má otec perspektivnější zaměstnání a delší výluka by měla na jeho kariéru negativní vliv. Jedním z dalších důvodů může být neochota matek přenechat péči o děti otci.

Stát se tedy snaží podporovat rodiny a mladé lidi s dětmi především legislativními úpravami, které slouží k ochraně jejich práv a také finanční podporou. Zřizování zařízení péče o děti předškolního věku je v kompetenci obcí, které ale bohužel těžko hledají finanční prostředky na otevření či podporu těchto zařízení a také se obávají, že současné období „baby boomu“ je pouze dočasné, a proto se jim otevírání jeslí a mateřských škol nevyplatí.

Opravdu lze očekávat, že tento stav je dočasný, nemělo by ale dojít k takovému poklesu jako na konci 90. let 20. století. Poptávka po různých typech péče o děti bude nadále vysoká a to zejména s ohledem na zavedení tří-rychlostního modelu pobírání rodičovského příspěvku, na potřeby rodičů i zaměstnavatelů, aby si rodiče i v průběhu péče o dítě udrželi kontakt se zaměstnáním v zájmu udržení profesního růstu a zároveň s ohledem na snahu rodičů zlepšit finanční zabezpečení rodiny například v situaci, kdy splácí hypotéční úvěr. Jelikož stát nemůže diktovat obcím, aby zajistili péči o děti z obecních rozpočtů, rozhodl se umožnit a zjednodušit provoz soukromých zařízení, jak již bylo zmíněno výše a také podporou zaměstnavatelů, aby taková zařízení zřizovali v rámci svých firem. (MPSV, 2008)

Podpora zaměstnavatelů a jiných forem péče o děti může být velmi významným krokem k úspěšné harmonizaci práce a rodiny a i opatření státu nasvědčují tomu, že si tuto skutečnost začíná uvědomovat. V listopadu 2008 vláda schválila tzv. „Prorodinný balíček“, který připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. V průběhu roku 2009 mělo probíhat

schvalování jednotlivých zákonných úprav, aby mohla navržená opatření začít fungovat. (Wichterlová, 2009) Počátkem roku 2009 byla však vládě vyslovena nedůvěra. Stát nyní řídí vláda prozatímní a nové volby se chystají na podzim tohoto roku. Dá se předpokládat, že za takovéto situace bude schvalování prorodinného balíčku odloženo na příští vládní období nebo odloženo úplně v závislosti na tom, která politická strana vyjde z voleb jako vítěz. Nicméně považuji za důležité zde prorodinný balíček zmínit a představit opatření, která se dnes již bývalý ministr práce a sociálních věcí, Petr Nečas, snažil prosadit.

#### *4.1.4 Prorodinný balíček*

Prorodinný balíček je soubor opatření, která by v budoucnu mohla napomáhat mužům a ženám v České republice ke sladění pracovních a rodinných povinností, to ovšem pouze za okolností, že ve schvalování zákonných opatření s ním souvisejících bude pokračovat současná prozatímní a budoucí vláda.

Minulá vláda považovala sladování práce a rodiny za jednu ze zásadních otázek. Přišla s několika návrhy týkajícími se většího začlenění otců do výchovy dětí, podporu nestátních zařízení pro péči o malé děti a také podporu zaměstnavatelů snažících se o rychlé začlenění rodičů malých dětí do pracovního procesu.

Pro podporu aktivního otcovství navrhla vláda tzv. „otcovské“. Jedná se dávku nemocenského pojištění, kterou by otec mohl pobírat po dobu jednoho týdne v období bezprostředně po narození dítěte. Pojištěnec by musel na tuto otcovskou dovolenou nastoupit do 6 týdnů ode dne narození dítěte s dávkou by stejně jako peněžité pomoci v mateřství činila 69 % denního vyměřovacího základu.

Další novinkou by byla možnost tzv. „vzájemné rodičovské výpomoci“. Jedná se o formu výpomoci při péči o děti na rodinné bázi, kterou zajišťuje osoba evidovaná jako poskytovatel vzájemné výpomoci, ve své domácnosti a za limitovanou úplatu. Tato osoba musí zároveň pečovat alespoň o jedno vlastní dítě do věku 7 let. Poskytovatelkami by se tedy většinou stávaly matky na rodičovské dovolené. Poskytovatel/ka by mohla pečovat maximálně o 4 děti ve věku do 7 let a za tuto službu by mohla požadovat až 5 000 Kč měsíčně za jedno dítě. Celkem by si tedy mohla vydělat až 15 000 Kč měsíčně, přičemž by tato částka byla

osvobozena od daně z příjmů a od placení záloh na sociální a zdravotní pojištění.

Ke zvýšení nabídky služeb péče o děti by mohlo dojít i některými úpravami podmínek služeb péče o děti v živnostenském podnikání a zavedením tzv. „miniškolek“. Na vázanou i volnou živnost v tomto oboru by se již nevztahovaly hygienické a prostorové požadavky požadované od provozoven pro výchovu a vzdělávání obecně, zároveň by ale provozovatel služby péče o děti do 3 let v rámci vázané živnosti musel splňovat kvalifikační požadavky v tomto oboru. Musel by tedy předložit osvědčení o rekvalifikaci či jiný doklad o odborné způsobilosti.

„Miniškolky“ by byly službou péče o děti poskytovanou nejčastěji zaměstnavatelem na pracovišti rodiče či neziskovými subjekty, obcemi, kraji a církevními právníckými osobami. Nejednalo by se ale o službu poskytovanou za účelem zisku. Náklady na provoz by hradil zřizovatel, ovšem byly by považovány za daňově uznatelné náklady a rodiče by na úhradu nákladů přispívali v částce dohodnuté se zřizovatelem. Ani na tuto službu by se nevztahovaly hygienické a prostorové podmínky požadované od provozoven pro výchovu a vzdělávání obecně a i zde by v rámci jedné miniškolky mohl poskytovatel pečovat o maximálně 4 děti do 7 let věku.

Podpora zaměstnavatelů v angažovanosti se při péči o děti svých zaměstnanců a tedy menších ztrát kvalitních zaměstnanců by tedy stála především v usnadnění podmínek (hygienických, prostorových i kvalifikačních) při zřizování zařízení péče o děti a také v možnosti započítat náklady spojené s provozem jak miniškolek, jeslí či provozoven pro výchovu a vzdělávání, tak příspěvky zaměstnancům na zajištění péče o děti jiným subjektem jako daňově uznatelné náklady.

Náklady, které by těmito opatřeními státu vznikly nebo spíše příjmy státu, o které by těmito opatřeními přišel, by měly být vykompenzovány příjmy do státní pokladny ve formě daní z příjmů a odvodů na státní politiku zaměstnanosti žen, které by, díky možnosti vrátit se dříve do zaměstnání a umístění dítěte do jednoho ze zařízení péče o děti, státu odvedly. (MPSV, 2008)

Jak již bylo zmíněno v oddíle o dalších opatřeních státu na podporu harmonizace práce a rodiny, Zákoník práce nařizuje, že zaměstnavatel je povinen snížit pracovní úvazek osobě,

kteřá pečuje o malé dítě a kteřá o zkrácení požádá, samozřejmě pouze pokud by toto nenarušilo provoz společnosti. Kolik zaměstnavatelů toto ve skutečnosti umožní? Zdá se, že příliš mnoho ne, čemuž nasvědčuje i procento žen a mužů pracujících na částečný úvazek. Jedná se pouze o 8 % žen a 2 % mužů. Přitom podle průzkumů by zhruba polovina českých žen chtěla v době, kdy pečují mají děti v předškolním věku, pracovat na poloviční úvazek. (Maříková, 2005) Zavedení slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří na kratší pracovní úvazek zaměstnávají osoby obtížně zaměstnatelné, by mohlo vést ke kladnějšímu přístupu zaměstnavatelů k částečným či zkráceným úvazkům. Prorodinný balíček navrhuje slevu až 1 500 Kč měsíčně pro zaměstnavatele. Ani tyto slevy by pro státní rozpočet neměly být velkou přítěží, jelikož příjmy z pojistného by měly být vyšší než úhrn slev poskytnutých zaměstnavateli a zároveň by zavedení slevy zvýšilo počet zaměstnanců a tím pádem snížilo výdaje na sociální dávky. (MPSV, 2008)

#### ***4.2 Možnosti zaměstnavatelů***

„V mnoha oborech spočívá schopnost vytvářet podnikové hodnoty na vědomostech zaměstnanců. Z toho vyplývá, že lidský kapitál, kvalita, motivace, připravenost k pracovnímu nasazení a loajalita zaměstnanců, je důležitý kapitál. Na seznamu nejčastějších požadavků zaměstnanců, které podniku kladou, již otázky typu „odpovídající vysoké finanční ohodnocení“, „kariéra“ atd., příliš nefigurují. Zaměstnankyně a zaměstnanci si přejí, aby jim zaměstnavatel poskytl dobré pracovní klima, otevřenost týkající se osobních požadavků a slučitelnost rodinného a pracovního života. Krátce řečeno, zaměstnanci chtějí dnes vedle spokojeného pracovního života také přátele, rodinu a volný čas.“ (Komorousová, Perlová, 2008, str. 18)

Možnost skloubit práci a rodinný život berou při výběru budoucího zaměstnavatele v potaz jak muži tak ženy, přesto se tato otázka týká především žen, vezmeme-li v potaz jejich biologickou funkci v péči o děti a také společenské stereotypy rozdělení rolí v rodině, kdy matka nese hlavní zodpovědnost za výchovu dětí v prvních letech jejich života a otec je vnímán jako hlavní živitel rodiny. Tento společenský tlak vytvářený jak na otce, tak matky nemusí mít příliš příznivý dopad na vztahy v rodině a je tedy nutné hledat řešení. Mnoho žen, které jsou úspěšné ve své práci, nechce trávit dlouhý čas na mateřské dovolené, chtějí být

finančně nezávislé, udržet si kontakt se svou profesí a zároveň si často uvědomují, že jejich finanční příspěvek do rodiny může snížit tlak vytvářený na otce, „živitele“. Často tedy hledají možnosti, jak nepřerušit svou kariéru na příliš dlouhou dobu a vrátit se do zaměstnání ještě před skončením rodičovské dovolené.

Také zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že přijít o dobrého zaměstnance jen proto, že má právě malé dítě, je pro firmu značná ztráta a měli by se snažit těmto zaměstnancům vyjít vstříc a nabídnout jim podporu formou alternativních forem práce či pomoci při péči o malé děti. Firma je pak za takový přístup odměněna vysokou loajalitou svých zaměstnanců. Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří dokážou skloubit rodinu a zaměstnání, jsou spokojenější, motivovanější, výkonnější a jejich efektivita práce se zvyšuje. (Komorousová, Perlová, 2008)

#### *4.2.1 Alternativní formy práce*

Přijít o dobrého zaměstnance, nutnost školit náhradu a pak čekat, kdy otěhotní i ona je pro firmy značně neekonomické. V období tzv. „babyboomu“, kdy mnoho úspěšných mladých žen zakládá rodinu, může v některých společnostech dojít až k personální krizi. Některé společnosti mají na mateřské či rodičovské dovolené až 20 % žen. (Grundová, 2008) Takové firmy musí těmto ženám nabídnout něco, aby se rozhodly nečerpát rodičovskou dovolenou celé 3 roky. Cestou, jak si tyto ženy udržet a také, jak vyhovět těm, které mají zájem o rychlý návrat do zaměstnání, je nabídnout jim alternativní formy práce, které by jim pomohly skloubit jak péči o rodinu, tak práci. A možností se nabízí hned několik.

Může jít například o práci na částečný úvazek. Tato forma práce má spíše pozitivní dopady, pokud je sjednávána z důvodů lepšího sladění práce a rodiny a dočasným řešením pro ženy vracející se do zaměstnání po narození dítěte. Mezi negativy můžeme zmínit například nižší hodinové příjmy a méně pracovních výhod, ztíženou možnost kariérního postupu a větší nejistotu zaměstnání. (Maříková 2005; Dudová, Vohlídalová 2008) Některé firmy ale tohoto úvazku využívají z důvodu snižování povinných odvodů státu a spíše své zaměstnance nutí na smlouvu na částečný úvazek přistoupit. Tito zaměstnanci pak často pracují stejně času jako při plném úvazku, což má negativní dopad jak na sladění rodiny s prací, tak na jejich sociální situaci v případě nemoci či ztráty zaměstnání a také na délku poskytnuté dovolené. Tato

nucená flexibilita práce je uplatňována především u řadových pracovníků v zahraničních obchodních řetězcích. (Tomášek, 2008)

Zvláštní formou částečného úvazku je tzv. „sdílený úvazek“, který se začíná rozšiřovat ve státech Evropské unie. Jedná se o formu práce, kdy si náplň práce či určité pozice dělí dva zaměstnanci na částečný úvazek na základě děleného dne či týdne, popřípadě dvou týdnů. Tato forma práce má mnoho výhod, jako například pestrost řešení úkolů, vzájemnou kontrolu důležitých dokumentů, intenzivnější pracovní tempo či nižší absenci ale má také určité nevýhody ve formě možné ztráty důležitých informací při špatné komunikaci partnerů či nejistoty vedoucích či kolegů, komu předávat informace až po některé organizační problémy. (Komorousová, Perlová, 2008) Přesto tato forma práce může být zajímavým a efektivním řešením požadavků na sladění pracovních a rodinných povinností některých zaměstnanců.

Pružná pracovní doba se jeví jako pro zaměstnance výhodnější z důvodu možnosti přizpůsobovat pracovní dobu rodinným povinnostem a možnosti rozhodování o začátku a konci pracovní doby. Vzhledem k tomu, že pružná pracovní doba je aplikována především u vedoucích pracovníků, kterými jsou převážně muži, nepřispívá nutně k harmonizaci práce a rodiny. Muži ji totiž pro tento účel zpravidla nevyužívají. (Maříková, 2005)

Mezi další alternativy patří například „stlačený“ pracovní týden, kdy mají zaměstnanci možnost v určitých dnech či týdnech pracovat více hodin, nebo týmová práce, kdy zaměstnanec s kolegy řeší určitý úkol s pevným termínem ukončení a mohou si práci organizovat sami. Patří sem také práce z domova nebo práce na zavolání, která je označována také jako nepravidelná výpomoc. Práce z domova je obvyklejší u malých firem do 10 zaměstnanců a často se uplatňuje u vysoce kvalifikovaných profesí, například ve vědě či u některých administrativních činností. Tato forma práce může skvěle sloužit při sladování práce a rodiny, výzkumy ale ukazují, že pracovníci často překračují pracovní dobu a běžně pracují až 50 hodin týdně. (Maříková, 2005) Problémem může být také prolínání práce a soukromého života a neschopnost tyto dvě sféry oddělit, což může vést k problémům ve vztazích v rodině. (Bierzová, 2008)



#### 4.2.2 Podpora péče o děti zaměstnavateli

Vzhledem k tomu, že kapacity předškolních zařízení v ČR jsou v současné době nedostatečné a pro většinu rodičů je zajištění soukromého hlídání finančně nedostupné, nedaří se ani ženám, které by rády nastoupily zpátky do práce brzy po porodu, toto uskutečnit. Jak již bylo řečeno, zařízení typu jesle je na našem území zhruba 90 a školky navštěvuje až 25 % dětí mladších 3 let. (MPSVa) Jejich umístění do mateřských školek je ale velmi obtížné, protože ani ty nejsou schopné splnit kapacitní nároky rodičů malých dětí. Částečným řešením by mohla být soukromá zařízení péče o děti zřizovaná zaměstnavateli.

V současné době se soukromá zařízení péče o děti do 3 let řídí z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o vázanou živnost, a osoba, která takové zařízení provozuje, musí mít zvláštní způsobilost, tedy vysokoškolské či středoškolské vzdělání v oblasti ošetrovatelství nebo zdravotnictví. Péče o děti od 3 let se řídí zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon či zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. (MPSVa) Zaměstnavatelé tedy mají možnost zřídit firemní školku či jesle, náklady na jejich zřízení jsou ale tak vysoké a legislativní úprava tak nepříznivá, že od tohoto záměru většinou ustupují. Nutnost zřídit další podnikatelský subjekt, splnit všechny hygienické, prostorové a kvalifikační požadavky zaměstnavatele pouze odrazuje.

Již zmíněný „Prorodinný balíček“ navrhuje změnu a představuje systém tzv. „miniškolek“, které by byly zřizovány zaměstnavatelem jako nekomerční subjekty. Náklady by hradil zaměstnavatel spolu s příspěvím rodičů a mohly by být uplatněny jako zdanitelné náklady. (MPSV, 2008) Do doby než tento balíček vstoupí v platnost se tedy nejspíš otevření mnoha firemních školek nedočkáme.

Některé firmy si tento nedostatek uvědomují a snaží se v rámci podpory rodin svým zaměstnancům přispět jinak. Některé firmy například podporují mateřské školky v blízkosti jejich sídla, podílí se na umístění dětí svých zaměstnanců a zaměstnankyň do nich a zároveň jim finančně přispívají na tyto služby. Příkladem je například společnost IBM. (Komorousová, Perlová, 2008)

#### 4.2.3 Další možnosti podpory

Existuje mnoho dalších způsobů, jak mohou firmy podpořit své zaměstnankyně, které se chystají mít nebo mají děti. Jednou z takovýchto společností, pro kterou není problematika rovných příležitostí mužů a žen cizí, je společnost Pivovary Staropramen. S cílem eliminovat náklady a rizika při ztrátě zaměstnankyně z důvodu jejího mateřství, realizovala společnost plán „Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené“ Společnost si uvědomuje, že „dlouhá absence a ztráta kontinuity s vývojem ve firmě s sebou přináší problémy při návratu matek zpět do firmy. Manažeři projevují neochotu začlenit matky po mateřské a rodičovské dovolené zpět, protože se obávají zejména zvýšených absencí kvůli onemocnění dítěte, neochoty vykonávat přesčasy a pracovní cesty a kvalifikační a znalostní eroze v průběhu mateřské a rodičovské dovolené. Svou roli hraje také stereotypní předpoklad, že se ženy vrací do zaměstnání zejména z finančních důvodů – sebeuplatnění, seberealizace, profesionální ambice a kariéra jsou považovány u žen často za nepodstatné.“ (Velíšková, 2007, str. 19)

Mezi opatření, která se tato společnost rozhodla uplatňovat, patří například kontakt s rodiči v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, počínající pohovory s ženami, odcházejícími na mateřskou. Ženy jsou seznámeny se svými právy a nároky v průběhu i při návratu zpět do zaměstnání, jsou jim navrženy možnosti spolupráce při mateřské dovolené atd. V průběhu mateřské a rodičovské dovolené jsou zvány na firemní, společenské, sportovní akce a je jim umožněn přístup k firemnímu vzdělávání. Jsou také informovány o změnách probíhajících v rámci společnosti a jsou jim poskytovány zaměstnanecké slevy. S dostatečným předstihem jsou o předpokládaném návratu do práce informovány manažeři a ženám jsou zasílány informace o interních nábořech zaměstnanců a možnosti jejich uplatnění ve společnosti. Před návratem do zaměstnání jim společnost pomůže při výběru mateřské školky a umožní jim účastnit se vstupních školení usnadňujících návrat do zaměstnání. Ani v případě, že je místo zrušeno či pokud zaměstnanec nemá zájem se z různých důvodů do společnosti vrátit, na něj společnost nezapomíná a snaží se prosazovat citlivý přístup k takovýmto zaměstnancům a poskytuje jim podporu formou „outplacementu“. (Velíšková 2007; Komorousová, Perlová, 2008)

Takový přístup k zaměstnancům se nezdá být příliš nákladným a přináší firmám řadu výhod. Firmy si tak vytváří pozitivní image, což jim usnadňuje získávání nových zaměstnanců a snižuje fluktuaci. Stávají se tak velmi atraktivním zaměstnavatelem.

Takový přístup zaměstnavatele by jistě uvítala každá budoucí matka a rozhodování, kdy se vrátit zpátky do zaměstnání, či zda se vůbec vrátit ke stejnému zaměstnavateli by jí to usnadnilo. Firma by tak nepřicházela o kvalifikované a spolehlivé zaměstnance, ušetřila by na nábořech nových zaměstnanců a jejich nákladném zaškolování a navíc by získala velmi loajální pracovníky.

## 5 Realita harmonizace práce a rodiny

V předchozí kapitole jsem představila problém harmonizace profesního a rodinného života v České republice a také ukázala, jaká řešení nabízí stát a možné nástroje, kterých mohou využít zaměstnavatelé, pokud chtějí přispět k harmonizaci práce a rodiny svých zaměstnanců.

Teoreticky mají tedy rodiče k dispozici řadu nástrojů, které jim poskytují čas, peníze a služby sloužící při kombinování práce a rodiny. Jaká je ale realita jejich využívání? Jsou všechny tyto nástroje dostupné všem rodičům? Jaké strategie tedy nejčastěji volí rodiče při kombinování práce a rodiny? Realitě sladování práce a rodiny jsou věnovány následující stránky.

Předně je nutno si uvědomit, že individuální strategie rodičů při kombinaci práce a rodiny se odvíjí od demografických a socio-ekonomických podmínek jednotlivých rodin, od ochoty zaměstnavatelů podporovat své zaměstnance s dětmi a také na společenském tlaku osobní mateřské péče. Dá se říci, že ženy s vyšším vzděláním a z vyšších sociálních vrstev volí odlišné strategie od žen ze středních a nižších sociálních vrstev.

V naší společnosti je již od 50. let významně vysoký podíl participace žen na trhu práce, související s realitou komunistického režimu. Tento trend nebyl vnímán vždy pozitivně, ale postupem času se stal společenskou normou. Po propadu porodnosti v 50. a 60. letech vláda přijala určitá opatření podporující vyšší porodnost a zavedla instituci placené mateřské a rodičovské dovolené a zřídila státem dotovaná zařízení péče o děti. Vzhledem k genderovým stereotypům rolí mužů a žen, poplatným v naší společnosti, se harmonizace práce a rodiny týkala výhradně žen. S postupným prodlužováním rodičovské dovolené až na 3 roky se stal běžnou strategií žen dlouhodobý odchod z práce. „S politickou změnou došlo ke vzniku kompetitivního pracovního trhu, který ve většině odvětví a pozic vedl ke zhoršení podmínek harmonizace práce a rodiny, což vyústilo v určitý tlak na ženy–matky k opuštění pracovní aktivity a k návratu do domácnosti. Ekonomická situace rodin s malými dětmi ale tento odchod z pracovního trhu neumožňovala, vzhledem k tomu, že příjem ženy je v České republice ve většině případů pro rodinný rozpočet nezbytný.“ (Křížková, Dudová, Hašková, 2005, str. 36)

I dnes v České republice převládá představa, že v období od narození dítěte až do školního

věku dítěte je za péči o dítě zodpovědná především matka, muži se na péči nijak významně nepodílejí, a tedy i sladování práce a rodinného života je především na ženách. Nejběžnější strategií matek je odchod na dlouhou rodičovskou dovolenou, která trvá většinou 3, někdy až 4 roky. Často se ženy rozhodnou mít další dítě ještě před skončením první rodičovské dovolené, což vede k jejímu prodloužení na 6, někdy dokonce na 8 let. Toto období pak může být prodlouženo o dobu, kdy si žena hledá zaměstnání, což po tak dlouhé odluce může být značně obtížné. Odchod na dlouhou rodičovskou dovolenou nemusí být vždy závislý pouze na rozhodnutí ženy, ale odvíjí se od možnosti vrátit se dříve do zaměstnání, možnosti zajistit péči o dítě mladší 3 let, tedy v zásadě o možnosti skloubit práci, většinou na plný úvazek, s péčí o tak malé dítě.

Dlouhá rodičovská dovolená přináší spoustu rizik a problémů. Zaměstnavatelé vidí v zaměstnávání mladých žen riziko, jelikož je vnímají jako potenciální matky. Nechtějí je tedy zaměstnávat či investovat do jejich kariérního růstu, protože především u malých firem může dlouhodobý odchod zaměstnankyně znamenat riziko nestability a splnění povinnosti umožnit ženě návrat na stejnou pozici je pro mnoho firem nereálná. Navíc i po návratu z rodičovské dovolené jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány, jelikož se očekává, že budou mít častou absenci v době nemoci dítěte, a že tak budou méně efektivními zaměstnanci. Ženám jsou tedy běžně při přijímání do zaměstnání kladeny diskriminační otázky týkající se jejich plánovaného rodičovství či rodinného stavu a schopnosti zajistit péči o děti v době jejich nemoci či většího pracovního vytížení.

Mnoho žen si tuto svou nevýhodu na trhu práce uvědomuje, a tak i vzhledem k možnostem, které se nyní na trhu práce, ale i ve vzdělávání a volnočasových aktivitách nabízí, přistupují často ke strategii oddalování svého mateřství. Uvědomují, že vybudování si určité stabilní pozice v zaměstnání, jim usnadní návrat na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené. To se týká především žen s vyšším vzděláním. Z výsledků statistik vyplývá, že v roce 2001 bylo ještě 31,1 % vysokoškolsky vzdělaných žen ve věku 30 let bezdětných. Oproti tomu v roce 1991 jich v tomto věku bylo pouze 16,9 %. (Křížková, Dudová, Hašková, 2005)

Výběr strategie je ve většině případů závislý na socio-ekonomické situaci rodiny. V České republice je většina rodin závislá na příjmu obou partnerů, což nutí ženu k brzkému návratu do práce. Na druhou stranu, tlak společnosti na osobní péči matky o malé dítě, institut dlouhé rodičovské dovolené a nedostatek míst v zařízeních pro péči o děti do tří let, mnoha matkám

neumožňuje vrátit se do zaměstnání dříve než po uplynutí 3 let. Zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené bylo vstřícným krokem všem ženám, které se chtějí samy rozhodnout, kdy se vrátí zpět na trh práce a jakou částku chtějí pobírat. Bohužel ale doposud nebyl příliš zvýšen počet míst v jeslích a mateřských školách pro děti mladší 3 let tak, aby tuto možnost mohly ženy využívat. Využití jiných možností péče o dítě, například zajištění péče prarodiči je možné pouze v případě, že jsou již v důchodu, což není v dnešní generaci matek příliš běžná záležitost. Další možností jsou soukromá zařízení péče o děti, která ale nejsou finančně dostupná všem vrstvám obyvatelstva.

Výsledkem tedy je, že zkrácenou rodičovskou dovolenou využívají především ženy, pracující na vyšších pozicích, pro které je jejich práce velmi důležitou životní hodnotou, nechtějí na dlouhou dobu ztratit kontakt se svým zaměstnáním a zároveň si díky vyššímu finančnímu ohodnocení mohou dovolit platit soukromou péči o své dítě. Další skupinou jsou ženy z nízkých sociálních vrstev, jejichž příjem do rodinného rozpočtu je pro rodinu nezbytný, či neúplné rodiny, vedené ve většině případů ženami. Tyto rodiny jsou závislé na jednom příjmu a matka je navíc vystavena diskriminačnímu přístupu zaměstnávatelky s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů.

Problémy při návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené, neuspokojivá nabídka služeb péče o děti a nepřítel vstřícný postoj ze strany zaměstnavatelů jen reprodukuje genderové rozdělení rolí žen a mužů a vede k posilování obrazu ženy jako pečovatelky o děti a domácnost a muže jako živitele.

V situaci, kdy zodpovědnost za chod domácnosti leží z větší části na bedrech ženy a zároveň je pro většinu domácností důležité získávat dva příjmy, by řešením bylo zaměstnání na částečný úvazek. Výzkumy ukazují, že celá polovina dotázaných respondentů se domnívá, že žena by v období předškolního a raného školního věku dítěte měla pracovat na částečný úvazek. (Hašková, 2003)

Nabídka flexibilních pracovních podmínek, tedy nejen práce na částečný úvazek, ale i další alternativní formy práce, by ženám umožnila lépe sladit práci a rodinu, poskytla jim možnost uplatnit se na trhu práce a realizovat se jinde než v rodině a také přispívat do rodinného rozpočtu a stát se méně závislými na partnerovi a jeho práci, což by zároveň vedlo

ke snížení tlaku na partnera a jeho povinnost živit rodinu. Nabídka flexibilních forem práce ale bohužel v současné době nepostačuje poptávce po ní. Ne všichni zaměstnavatelé si uvědomují, že by si takovou nabídkou mohli získat konkurenční výhodu na trhu práce a s ní i kvalifikované, loajální a efektivní zaměstnance.

Aby se ženy mohly vrátit zpět do práce, a to buď po skončení rodičovské dovolené, tedy po 3 letech, nebo dokonce dříve, musí mít zajištěnu celodenní péči o své děti. Mají několik možností, mohou využít státních či soukromých zařízení či služby zvané „babysitting“. Státní zařízení ale nedokážou uspokojit poptávku po nich a soukromá zařízení a další soukromé služby jsou pro mnoho rodin příliš drahé. Navíc některá zařízení mají takové otevírací hodiny, které nevyhovují ženám, které pracují na směny nebo mají pevnou pracovní dobu, která ale neodpovídá provozním hodinám jeslí a školek.

Někteří zaměstnavatelé vnímají, že péče o rodinu není pouze soukromá záležitost jejich zaměstnanců, že úspěšné skloubení práce a rodiny jejich zaměstnanců přinese klady i jim v podobě spokojených, efektivních a stabilních zaměstnanců a snaží se tedy podle svých individuálních strategií těmto zaměstnancům pomáhat prostřednictvím podpory mateřských školek v okolí, příspěvkem na péči o dítě či pouze podporou brzkého návratu do práce nepřerušením kontaktů ani v době rodičovské dovolené či nabídnutím flexibilní formy zaměstnání. Jednou z takových firem jsou již výše zmíněné Pivovary Staropramen. Ve většině případů se ale jedná o zahraniční společnosti, které uplatňují politiku rovných příležitostí v rámci společnosti globálně. Obecně ale firem podporujících rodinu není mnoho.

V posledních letech se s cílem zrovnoprávnění příležitostí pro muže a ženy a s cílem zviditelnit problém sladění profesního a rodinného života veřejně angažují například organizace Síť mateřských center či Gender Studies. Obě každoročně vyhlašují soutěž o Společnost přátelskou rodině, resp. nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže. Mezi oceněnými byly v loňském roce například tyto firmy: Microsoft s.r.o., RWE Transgas a.s., Základní škola a mateřská škola ANGEL, Telefónica O2 Czech Republic, a.s., T-Mobile, Komerční banka a.s. Většina byla oceněna za nabídku flexibilních forem práce, jako částečné či sdílené úvazky či práce z domova a další nástroje ke sladování profesního a rodinného života. (Síť mateřských center, 2008; Rovné příležitosti, 2009)

Jak již bylo řečeno, možností, jak sladit práci a rodinu mají čeští rodiče teoreticky mnoho,

setkávají se ovšem s různými překážkami v podobě finanční či kapacitní nedostupnosti péče o dítě, malé nabídky flexibilních způsobů práce a také nevalné ochoty ze strany zaměstnavatelů. V minulé kapitole zmíněný „Prorodinný balíček“ by mohl být pozitivním krokem k překonání těchto překážek, protože nabízí řešení péče o malé děti, zapojuje více otce do péče a také přináší výhody zaměstnavatelům, kteří se snaží vyjít svým zaměstnancům–rodičům vstříc.

Předpokládám, že řešení navržená v „Prorodinném balíčku“ čerpají s dobrých zkušeností ostatních evropských států. Samozřejmě, že řešení musí vždy být přizpůsobeno dané společnosti s ohledem na její zvyklosti, postoje, hodnoty a také socio-ekonomické podmínky. V následující kapitole nicméně alespoň letmo nahlédnu na situaci za našimi hranicemi a představím několik srovnání, jak lze či nelze harmonizovat profesní a rodinný život v některých evropských zemích.



## **6 Rodinná politika a nástin možností harmonizace profesního a rodinného života v některých evropských zemích**

V předchozích kapitolách jsem se zabývala vývojem trhu práce v České republice, postavením žen na něm a převážně problémem harmonizace práce a rodiny českých rodin, především pak žen. Představila jsem také možnosti řešení tohoto problému, roli státu a zaměstnavatelů a zhodnotila, jaká je realita sladování práce a rodiny. Individuální řešení jsou determinována převážně socio-ekonomickým vývojem společnosti a stereotypy o rolích mužů a žen ve společnosti a rodině.

Je zřejmé, že situace v ostatních evropských zemích se odvíjí od historického vývoje dané společnosti, který byl odlišný od českého. Nicméně srovnání přístupů v ostatních zemích může být zajímavé a také inspirativní pro další vývoj k harmonizaci profesního a rodinného života v České republice.

V této kapitole bych tedy ráda nastínila řešení, která se nabízí rodinám a především ženám v některých evropských zemích. Předmětem srovnání je zde především institut mateřské a rodičovské dovolené a role státu a jeho příspěví k harmonizaci práce a rodiny. Výběr zemí je omezen pouze na tři, Rakousko, Irsko a Švédsko, což je samozřejmě pouze malý vzorek přístupů, přesto se domnívám, že postačí k utvoření si obrazu o rozmanitosti řešení harmonizace práce a rodiny v evropských zemích. Každá z vybraných zemí uplatňuje odlišný sociální systém. Švédsko se řadí mezi země se sociálně-demokratickým přístupem, který se zaměřuje jak na podporu rodiny, tak na podporu vysoké zaměstnanosti žen. V oblasti rovnosti příležitostí pro muže a ženy patří mezi nejvyspělejší evropské země. Rakousko a Irsko jsou země s konzervativním modelem rodinné politiky. „V tomto systému je podporována tradiční dělba rolí muže a ženy, kdy je žena ekonomicky závislá na muži, živiteli rodiny. Ženy mají pečovat o děti a domácnost, pracovat na zkrácený úvazek. Malá státní podpora možnosti skloubit zaměstnání a rodinu má vliv na rodinné plány mladých lidí.” (Matějková, Paloncyová, 2005, str. 13) Přesto se tyto dvě země svými přístupy od sebe liší. Rakousko se přiklání spíše k německému či „bismarkovskému“ modelu, který se vyznačuje podporou a ochranou znevýhodněných osob a poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti. Naproti tomu Irsko se přiklání k anglosaskému systému vyznačujícím se vysokou zaměstnaností, flexibilním pracovním trhem a redukovanou pomocí neprivilegovaným skupinám. (Matějková, Paloncyová, 2005)

Informace jsem čerpala z dostupných materiálů, poskytujících souhrnný pohled na tuto problematiku v členských zemích OECD. Materiály byly vydány v letech 2003 a 2005, je tedy možné, že od té doby došlo v těchto zemích k určitým změnám v oblasti sladování práce a rodiny. Nicméně i toto ne zcela aktuální srovnání je zajímavé.

Hlavním problémem většiny evropských zemí je nízká porodnost a stárnutí populace a také změny rodinných struktur. Proto se evropské vlády snaží podporovat rodiny obecně k tomu, aby byly schopny vychovávat další generace, a aby se tedy dále nerozšiřoval proces stárnutí obyvatelstva spolu se svými celospolečenskými dopady. Rodinná politika každého státu se odvíjí od kulturních tradic, státem uplatňované politiky a ekonomické prosperity. Hlavním tématem většiny rodinných politik v Evropě je sladování rodinných a pracovních povinností. (Matějková, Paloncyová, 2005)

### **6.1 Irsko**

V Irsku byla míra zaměstnanosti žen ještě v 80. letech 20. století velmi nízká, činila pouze 36,9 % a k rapidnímu zvýšení došlo až v druhé polovině 90. let, kdy v Irsku došlo k velmi rychlému ekonomickému růstu a s ním i ke změně přístupu především mladých žen k práci. V roce 2001 činila míra ženské zaměstnanosti již 56 %, což odpovídá průměru v zemích OECD. (OECD, 2003)

Při vcelku vysoké míře zaměstnanosti žen, především mladých žen ve věku 25 – 35 let, je zřejmé, že sladování práce a rodiny se bude týkat zejména jich. Jak tedy vypadá situace, kdy mladí Irové zakládají rodinu? V Irsku, stejně jako v ostatních evropských zemích, existuje institut mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská dovolená trvá 18 týdnů, z toho 4 týdny před plánovaným porodem. Po tuto dobu dostává žena 70 % platu. Období mateřské dovolené může být prodlouženo o dalších 8 týdnů, ty jsou však již bez nároku na státní příspěvek. Následuje období rodičovské dovolené, po kterou je zaměstnanec chráněn před ztrátou zaměstnání. Toto období trvá 14 týdnů a je bez nároku na příspěvek. (OECD, 2003) Zdá se tedy, že irské ženy jsou v období, kdy mají malé děti buď úplně finančně závislé na partnerovi nebo jsou nuceny vrátit se relativně brzy po porodu zpět do práce. V případě, že se vrací do práce, musí zajistit péči o dítě jinou osobou. Pro děti mladší 3 let se nabízí tzv. „nurseries“

pro děti od 0/1-5 let, které jsou většinou soukromé nebo možnost najmutí si soukromé chůvy, která bude o dítě pečovat v domácím prostředí. Srovnáme-li míru zaměstnanosti matek malých dětí a počty dětí, které navštěvují formální zařízení pro děti do tří let, je zřejmé, že až 70 % pracujících matek využívá neformální péče o děti. (OECD, 2003) Důvodem je finanční nedostupnost a nedostatečná nabídka míst v zařízeních péče o děti. Děti starší 4 let pak navštěvují tzv. „infant classes“, které jsou veřejné a financované státem, nabízejí ale pouze půldenní péči o dítě.

Trhu péče o děti v Irsku dominují soukromá zařízení, která vznikla v reakci na vzrůstající podíl žen na trhu práce. Přesto je nabídka míst v nich nedostatečná a nestačí uspokojit všechny zájemce. Bariérou v návratu do práce mohou být náklady na péči o dítě a fakt, že systém daní a státních příspěvků pobízející ženy k návratu do práce není příznivý pro rodiny, kde žena pracuje na částečný úvazek a je zároveň závislá na placené péči o děti.

## **6.2 Rakousko**

Míra zaměstnanosti žen v Rakousku se již na počátku 80. let pohybovala celkem vysoko, okolo 50 %. V 90. letech se míra zaměstnanosti žen stále zvyšovala a ustálila se na 59,8 % v roce 2001. (OECD, 2003) V období nízkého věku dítěte zůstávají ženy v Rakousku většinou doma a pečují o ně, což může mít negativní dopad na jejich kariéru.

Rakouské matky mají možnost čerpat mateřskou dovolenou po dobu 8 týdnů před porodem a dalších 8 týdnů po porodu. V tomto období je jim poskytován příspěvek ve výši 100 % jejich průměrného příjmu. Do věku 2 let dítěte, po dobu rodičovské dovolené, je jim garantována možnost návratu na stejnou pracovní pozici. Rodiny mohou čerpat rodičovský příspěvek do věku 30 měsíců dítěte a po dobu dalších 6 měsíců, pokud je čerpá druhý rodič. Zároveň s čerpáním rodičovského příspěvku je rodiči umožněno vydělat si limitovanou částku, která odpovídá výdělku z částečného úvazku. Dalším příspěvkem jsou přídatky na každé dítě. V důsledku vysoké finanční podpory od státu a dlouhým obdobím domácí péče o dítě, využívá v Rakousku formální péče o děti do věku 3 let pouze 13 % rodin. V Rakousku již dlouho existují soukromá komerční zařízení péče o děti, většinu služeb péče o děti nicméně zajišťují neziskové organizace. Oba tyto typy zařízení získávají příspěvky na provoz od státu. Pro děti do tří let se nabízejí soukromé i obecní jesle a pro děti starší 3 let školky.

Alternativní formou péče o děti jsou profesionální chůvy či služby au-pair, které fungují na komerční bázi. Poplatky ve formálních zařízeních se odvíjejí od příjmu rodičů. Služby péče o děti jsou finančně dostupné většině rodin, problém je nicméně v nedostačujícím počtu míst v zařízeních. (OECD, 2003)

Rakouská rodinná politika se zaměřuje především na podporu rodin, které se rozhodly vyčlenit jednoho z rodičů pro celodenní péči o děti velmi nízkého věku. Takto nastavený systém příliš nepodporuje alternativu návratu do práce brzy po narození dítěte. (OECD, 2003)

### **6.3 Švédsko**

Na rozdíl od Rakouska a Irska je Švédsko zemí se sociálně-demokratickým systémem prorodinné politiky, který „je založený na vysokém zdanění populace, aktivní politice zaměstnanosti, vysoké participaci žen na trhu práce, štědré sociální politice. Systém umožňuje svými ochrannými rysy lepší skloubení pracovní a rodinné sféry...” (Matějková, Palonciová, 2005, str. 13)

Míra zaměstnanosti žen ve skandinávských zemích je dlouhodobě velmi vysoká, ve Švédsku se již od 80. let pohybuje nad 70 % a v roce 2003 činila 72,8 %. V 70. a 80. letech měly země s nízkou participací žen na trhu práce vyšší porodnost, nyní se ale zdá, že tento vztah již neplatí. V současnosti mají evropské země s vysokou participací žen na trhu práce i relativně vysokou míru porodnosti, což vyplývá především z rodinných politik podporujících flexibilní péči o malé děti a podpory flexibilních pracovních úvazků a individuálního daňového systému. Jednou z takových zemí je i Švédsko. (OECD, 2005)

Ve Švédsku náleží ženám před porodem 50 dní placené mateřské dovolené, po jejíž dobu pobírají 80 % své průměrné mzdy. Po narození dítěte vzniká kterémukoliv z rodičů nárok na 480 dní, tedy 18 měsíců, placené rodičovské dovolené, z čehož po dobu 390 dní dostává rodič 80 % své průměrné mzdy a následujících 90 dní má nárok na plošnou dávku. Švédský systém určuje každému rodiči pečovat o dítě minimálně 60 dní, jedná se o tzv. „období výměny táty za mámu“, zbytek rodičovské dovolené může čerpat kterýkoliv z rodičů. V případě částečného úvazku může rodič čerpat tuto dovolenou až do 8 let věku dítěte a čerpání si může rozvrhnout podle svých potřeb, například pouze několik dní v týdnu nebo polovinu či

tři čtvrtiny dne. (OECD, 2005; Matějková, Paloncyová, 2005)

Většina předškolních zařízení péče o děti jsou spravována obcemi a jsou vhodná pro děti od 1-5 let. Mívají obecně provozní dobu od 7.00 do 18.30h. Existuje také možnost soukromého hlídání dětí v rodinném prostředí a také tzv. „open preschools“, které fungují několik hodin denně pro rodiče, kteří sice zajišťují celodenní péči o své dítě sami, ale chtějí, aby jejich dítě mělo možnost sociální interakce s jinými dětmi. 90 % nákladů na provoz školky hradí stát a zbývajících 10 % hradí rodiče. Částka, kterou hradí rodiče, je omezena a odvíjí se od výše příjmů rodiny. (Matějková, Paloncyová, 2005)

Švédsko je, zdá se, zemí s nejkompexnějším a nejprovázanějším systémem rodinné politiky a politiky rovných příležitostí. Systém je nastaven tak, aby rodiče nemuseli z finančních či kariérních důvodů oddalovat rodičovství či mít menší počet dětí, než by si ve skutečnosti přáli. Zároveň jsou oba rodiče povinni prostřídat se v péči o malé dítě a po skončení rodičovské dovolené mohou umístit dítě do jednoho z mnoha veřejných zařízení pro děti, aniž by to mělo negativní finanční dopad na rodinu. Švédský systém tedy podporuje jak rodinu, tak vysokou zaměstnanost žen a nabízí svým občanům ideální podmínky pro sladění obou.

Český systém, jak byl již nastíněn v předchozích dvou kapitolách, se změnil a vyvinul v posledních téměř 20 letech. V současné době patří k jednomu z nejštědřejších v Evropě. Například období poskytování peněžité pomoci v mateřství je nejdelší nejen v Evropě, ale i ve světě (28 týdnů). (Matějková, Paloncyová, 2005) Nicméně peněžítý příspěvek od státu v období mateřské i rodičovské dovolené je nižší než v ostatních zemích. Dlouhá rodičovská dovolená a nedostačující kapacity zařízení péče o malé děti či jejich finanční nákladnost nutí ženy zůstat doma po celé období nároku na příspěvky. Český systém tedy podporuje především rodinu a osobní péči matky o dítě, reprodukuje stereotypní představu o roli pečující matky a otce, hlavního živitele rodiny a spíše demotivuje ženy k pracovnímu zapojení.

Otázka rovných šancí pro muže a ženy a harmonizace práce a rodiny se ale zdá být v současnosti velmi zásadním tématem jak pro občany, tak některé zaměstnavatele a politiky a je tedy pravděpodobné, že s naší postupnou integrací do Evropské unie se inspiroveme u některých ostatních zemí a dojde k dalším změnám umožňujícím rodičům lepší plánování rodiny a následné sladění péče o děti s jejich pracovními povinnostmi.

## 7 Závěr

Hlavním cílem mé práce bylo představit problém harmonizace profesních a rodinných povinností žen v České republice v kontextu jejich postavení na trhu práce a jejich postavení v rodině.

I přes významné změny, které proběhly v české společnosti za posledních 20 let, jsou ženy na trhu práce ve srovnání s muži nedoceny a často diskriminovány. Stále přetrvávají genderové nerovnosti mezi muži a ženami v zaměstnání, patrná je nejen horizontální segregace podle oborů, která je víceméně logická a odvíjí se od zájmových okruhů mužů a žen, ale přetrvává i segregace vertikální, tedy podle pozic. V řídicích funkcích je stále mnohem větší podíl mužů, přestože úroveň vzdělání mužů a žen je již vyrovnaná. Pro ženy je velmi obtížné do tohoto světa mužů proniknout, a pokud se jim to podaří, je to za cenu přizpůsobení se mužským pravidlům hry či akceptování nižšího platu než by na takové pozici získal muž. Mzdové rozdíly jsou větší na vysoce kvalifikovaných místech než u nekvalifikovaných zaměstnanců či zaměstnanců s nižší kvalifikací.

Při hledání zaměstnání jsou navíc ženy stále znevýhodňovány především z důvodu, že jsou ženy a jsou tedy jako stávající či budoucí matky považovány za nestabilní pracovní sílu z důvodu možného odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou či z důvodu možné absence při péči o nemocné dítě.

Ženy si tuto svoji nevýhodu uvědomují a proto si kariéru i mateřství více plánují a hledají možnosti sladění obojího. Trendem je především odkládání mateřství do pozdějšího věku a věnování se nejprve práci, případně budování kariéry. Stabilní pozice v zaměstnání pak může usnadnit návrat po rodičovské dovolené. V období, kdy se ženy vrací po mateřské či rodičovské dovolené do práce, je mnoho z nich nuceno přizpůsobovat práci rodinným povinnostem a hledají si většinou práci blízko bydliště a s vhodnou pracovní dobou, která by jim umožnila péči o děti, a to vše i za cenu nižšího finančního ohodnocení či nevyužití své kvalifikace a zkušeností.

Sladování profesního a rodinného života se tedy týká především žen, přestože na muže má přetrvávání stereotypů o rolích mužů a žen také negativní dopad ve smyslu tlaku na muže jako hlavního živitele rodiny. Mnoho rodin je přesto závislých na dvou příjmech a zde je

nátlak na ženy větší než na muže.

Přístup státu k otázkám harmonizace práce a rodiny a podpoře rovných příležitostí se za posledních 20 let významně změnil, nicméně systém rodinné politiky stále spíše reprodukuje stereotypy o ženě pečovatelce a muži živiteli. Nastavení dlouhé mateřské a rodičovské dovolené spolu s nedostatkem zařízení a služeb péče o děti do 3 let neumožňuje většině ženám vrátit se do zaměstnání dříve, přestože by chtěly.

Významným krokem bylo umožnění neomezeného výdělku v době čerpání rodičovské dovolené, nicméně většina matek zde opět naráží na problém zajištění péče o své dítě.

„Prorodinný balíček“, který představila dnes již minulá vláda, by mohl přinést více možností k harmonizaci práce a rodiny, umožnil by nové a na zřízení méně náročné formy péče o dítě, zapojil by do výchovy více otce a podpořil by zaměstnavatele, kteří podporují sladování práce a rodiny svých zaměstnanců. Vzhledem k nestabilní politické situaci ve vládě je ale budoucnost „Prorodinného balíčku“ značně nejistá.

Významným podílem by k harmonizaci práce a rodiny mohly přispět i zaměstnavatelé změnou přístupu k ženské pracovní síle a uvědoměním si, že dítě nemusí být překážkou k efektivnímu výkonu práce či budování kariéry. Nabídkou flexibilních forem práce by umožnily mnoha ženám dřívější návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené a získaly by tím efektivní a loajální zaměstnankyně a zároveň ušetřily na najímání a zaškolování nových. Pokud bude v budoucnu schválen „Prorodinný balíček“, budou moci zaměstnavatelé v rámci firmy zřídit pro děti svých zaměstnanců miniškolku bez velkých finančních nákladů. Pozitivní přístup k pracujícím matkám a podpora harmonizace práce a rodiny může přinést mnoha společnostem významný kredit na trhu práce a jako velmi atraktivní zaměstnavatelé tak získají kvalitní a stabilní pracovní sílu, omezí se fluktuace ve firmě a v důsledku toho i sníží náklady na získávání a zaškolování nových pracovníků. Několik takových firem už na českém pracovním trhu je, nicméně jde jen o nepatrný zlomek.

Budoucí změny v oblasti rodinné politiky a firemních politik by měly posílit možnost svobodné volby rodičů o tom, jak sladit pracovní a rodinné povinnosti. K tomu by prospělo zvýšení dostupnosti informovanosti občanů o nástrojích rodinné politiky ze strany státu, obcí či neziskových organizací a také určitá osvěta mezi zaměstnavateli, aby do své firemní

kultury zahrnují téma rovných příležitostí pro muže a ženy a podporu rodiny.



## Soupis bibliografických citací

BIERZOVÁ, Jana. 2008. Práce z domova: výhoda, ale pro koho? In DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-138-5

ČSÚ. 1997. *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 – 1996)*. Praha: Český statistický úřad. Č. j. 1331/97-3210

ČSÚ. 2008a. *Práce a mzdy*. [online] [cit. 20. 4. 2009]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z Internetu: <http://czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3#31>

ČSÚ. 2008b. *Trh práce*. [online] [cit. 20. 4. 2009]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z Internetu: [http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh\\_prace\\_a\\_mzdy](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_a_mzdy)

ČSÚ. 2008c. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online] [cit. 20. 4. 2009]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z Internetu: <http://czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3#31>

ČSÚ. 2008d. *Ženy a muži v datech 2008*. [online] [cit. 12. 5. 2009]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z Internetu: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1415-08>

DUDOVÁ, Radka. 2007. Sladování pracovního a osobního života má v České republice stále své nedostatky. In GENDER STUDIES. *Zpravodaj Gender Studies o. p. s.: Rovné příležitosti do firem*. [online] [vyd. 28. 2. 2007] [cit. 30. 4. 2009]. Dostupné z Internetu: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als\[nm\]=1972293](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als[nm]=1972293)

DUDOVÁ, Radka. VOHLÍDALOVÁ, Marta. 2008. Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace. In DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-138-5

GENDER STUDIES. ČESKÝ SVAZ ŽEN. OTEVŘENÁ SPOLEČNOST. 2006. *Tisková zpráva k problematice antidiskriminačního zákona: Příloha k tiskové zprávě*. [online] [aktualizace 21. 11. 2006] [cit. 25. 4. 2009]. Dostupné z Internetu: [www.equalcr.cz/files/clanky/547/Priloha\\_antidiskriminacni\\_zakon\\_II\\_OK.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/547/Priloha_antidiskriminacni_zakon_II_OK.pdf)

GOLA, Petr. 2009. *Většina rodin letos zaplatí na dani z příjmů méně než loni*. [online] [vyd. 11. 3. 2009] [cit. 13. 5. 2009] Dostupné z Internetu: <http://www.finexpert.cz/Podnikani/Vetsina-rodin-letos-zaplati-na-dani-z-prijmu-mene-nezloni/sc-32-sr-1-a-24652/default.aspx>

GRUNDOVÁ, Nora. 2008. Miminka útočí na byznys. In *Magazín Pátek Lidových novin*. 2008 č. 14. Nakladatelství Lidové Noviny

HAŠKOVÁ, Hana. 2003. Partnerství v rodině. In HAŠKOVÁ, Hana. KŘÍŽKOVÁ, Alena aj. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ISBN 80-7330-048-6

HAŠKOVÁ, Hana. KRÍŽKOVÁ, Alena aj. 2003. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ISBN 80-7330-048-6

HAŠKOVÁ, Hana. 2008. Trh práce a plodnost: bezdětní třicátníci a třicátnice na trhu práce. In DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-138-5

JAKUBKA, Jaroslav. 2008. *Zákoník práce k 1. 1. 2008*. 3. aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG. ISBN 978-80-7263-428-6

KOMOROUSOVÁ, Vlasta. PERLOVÁ, Karolína. 2008. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center*.

KOZERA, Nicole. 1997. *Czech women in the Labor Market. Work and Family in a Transition Economy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-85950-34-0

KRAUSE, Danica. 2005. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu: Analýza trhu práce České republiky ...*. Praha: VÚPSV

KRÍŽKOVÁ, Alena. 2003. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. In HAŠKOVÁ, Hana. KRÍŽKOVÁ, Alena aj. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ISBN 80-7330-048-6

KRÍŽKOVÁ, Alena. DUDOVÁ, Radka. HAŠKOVÁ, Hana. 2005. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů. In KRÍŽKOVÁ, Alena (ed.), DUDOVÁ, Radka aj. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-077-X.

KUCHAŘOVÁ, Věra. ZAMYKALOVÁ, Lenka. 1998. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: VÚPSV.

MAŘÍKOVÁ, Hana. RADIMSKÁ, Radka. 2003. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. [online] [cit. 16. 5. 2009]. Praha: MPSV. Dostupné z Internetu: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

MAŘÍKOVÁ, Hana. 2005. Politiky, čas a peníze. In KRÍŽKOVÁ, Alena (ed.), DUDOVÁ, Radka aj. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-077-X.

MATĚJKOVÁ, Barbora. PALONCYOVÁ, Jana. 2005. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3630-3

MPSVa. *Rodina*. [online] [cit. 17.5. 2009]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z Internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/4>

- MPSVb. *Státní sociální podpora*. [online] [akt. 9.6. 2009] [cit. 17.5. 2009]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z Internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/2>
- MPSV. 2005. *Národní koncepce rodinné politiky*. [online] [aktualizace 8. 11. 2005] [cit. 17.5. 2009]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z Internetu: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)
- MPSV. 2008. *Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček*. [online] [vyd. 19. 11. 2008] [cit. 17. 5. 2009]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z Internetu: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>
- OECD. 2003. *Babies and Bosses: Reconciling work and family life. Volume 2*. France: OECD Publications. ISBN 92-64-10418-6
- OECD. 2005. *Babies and Bosses: Reconciling work and family life. Volume 4*. France: OECD Publications. ISBN 92-64-00928-0
- REJCHLOVÁ, Zuzana. 2009. *Antidiskriminační zákon – jen závazek nebo nutnost?* [online] [vyd. 10. 4. 2009] [cit. 25. 4. 2009]. Dostupné z Internetu: [http://www.rozhlas.cz/radiowave/waveculture/\\_zprava/569670](http://www.rozhlas.cz/radiowave/waveculture/_zprava/569670)
- ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI. 2009. *Rovné příležitosti v praxi*. [online] [cit. 31. 5. 2009]. Dostupné z Internetu: <http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rovne-prilezitosti-v-praxi.shtml>
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2008. *Tisková zpráva: Sdílené úvazky doma i v zaměstnání: Aneb stačí dobrá vůle*. [online] [vyd. 5. 6. 2008] [cit. 31. 5. 2009]. Dostupné z Internetu: <http://www.familyfriendly.cz/>
- TOMÁŠEK, Marcel. 2008. Pokladní v zahraničních řetězcích: nedobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu. In DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-138-5
- VALEŠ, František. 2007. *Antidiskriminační legislativa jako opatření vedoucí ke snížení výskytu diskriminace*. [online] [vyd. 19. 10. 2007] [cit. 25. 4. 2009]. Český helsinský výbor. Dostupné z Internetu: [www.helcom.cz/download/sborniky/diskriminace%20web.doc](http://www.helcom.cz/download/sborniky/diskriminace%20web.doc)
- VELÍŠKOVÁ, Hana. 2007. *Rovné šance jako konkurenční výhoda: Příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů*. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů. Gender Studies. ISBN 978-80-86520-19-3
- WICHTERLOVÁ, Lada. 2009. *Představujeme prorodinný balíček*. [online] [vyd. 31. 1. 2009] [cit. 17. 5. 2009]. Praha: Gender Studies. Dostupné z Internetu: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2145780>