

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Ivan Duškov

**Konflikt pracovních a rodinných rolí a jak
mu čelit**

Diplomová práce

Praha 2010

Autor práce: **Bc. Ivan Duškov**

Vedoucí práce: **Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc.**

Oponent práce:

Datum obhajoby: **2010**

Hodnocení:

Bibliografický záznam

DUŠKOV, Ivan. *Konflikt pracovních a rodinných rolí a jak mu čelit*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, 2010. 117 s. Vedoucí diplomové práce: Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc.

Anotace

Diplomová práce „Konflikt pracovních a rodinných rolí a jak mu čelit“ se primárně zaměřuje na identifikaci příčin obtížného sladování pracovních a rodinných povinností, následně pak na detekci a popsání derivátů zmíněného konfliktu a v neposlední řadě na srovnání významných ukazatelů a konkrétních sociálních (rodinných) politik, které se k harmonizaci práce a rodiny úzce pojí. Tato komparace byla provedena mezi Českou republikou a vybranými členskými státy Evropské unie.

Primární metodou zpracování byla použita sekundární analýza dat, analýza právního rámce, analýza strategických, odborných a jiných relevantních dokumentů. Mezi další metodu lze zařadit srovnávací analýzu rodinných politik vybraných členských zemí Evropské unie. Ve studii je vycházeno ze tří základních teoretických modelů, a sice z teorie sociálního státu, teorie rovnosti a konceptu lidského potenciálu.

V diplomové práci jsou tedy analyzovány základní determinanty konfliktu harmonizace pracovních a rodinných povinností, konsekvence, ve které problém graduje a možné návrhy na zlepšení, které je v tomto kontextu třeba v České republice učinit.

Annotation

This MA theses primary focuses on cause consequence analysis of work-family balance. The next point of this paper is comparative analysis of key figures regarding this conflict in the course of Czech Republic and selected country of European Union.

Main method used in the thesis is secondary data analysis, analysis of the relevant laws and other. Next method used in this paper is comparative analysis of family policies in the context of member states of Europe Union. MA thesis goes out from Welfare State theory, equality theory and the concept of human potential.

In this MA thesis is analyzed basic determinants of the work-family conflict, its consequences and last but not least reforms of social policy that is feasible for the Czech Republic.

Klíčová slova

harmonizace práce a rodiny, genderové stereotypy, stát veřejných sociálních služeb, rovnost mezi ženami a muži, fertilita, trh práce, horizontální a vertikální segregace, zaměstnání.

Keywords

work-family balance, gender stereotypes, Welfare State, gender equality, fertility, labour market, horizontal and vertical gender segregation, employment.

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne 21. května 2010

Ivan Duškov

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky



Teze diplomové práce

Autor: Ivan Duškov

Praha, 2009

Jméno diplomanta: Bc. Ivan Duškov

Jméno konzultanta: Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc.

Předpokládaný název práce: „*Konflikt pracovních a rodinných rolí a jak mu čelit*“

Stručná charakteristika práce: Členské země Evropské unie mají v současné době mimo jiné problém s finanční udržitelností sociálních systémů. Struktura sociálního systému té které členské země EU je komplexní záležitostí sestávající z mnoha dílčích faktorů a konkrétních politik. Jedním z těchto významných faktorů je otázka *work-life balance*, resp. otázka sladování profesního a rodinného (osobního) života jednotlivých lidí. Nutno podotknout, že před problémem, jak adekvátně sladit či harmonizovat své rodinné povinnosti a pracovního dráhu, stojí dle současných studií častěji ženy a nikoliv muži. Na ženy totiž doléhá břemeno péče o domácnost, děti, popřípadě o prarodiče a blízké výrazně více, než na muže. Tato záležitost je způsobena zejména genderovými stereotypy, které v soudobé společnosti neustále přetrvávají.

Problém sladování pracovního a osobního života, který se tedy týká zejména žen, úzce souvisí s problematikou rovného zacházení s ženami a muži obecně, konkrétněji pak v oblasti přístupu k ekonomické aktivitě. Jelikož sladování profesního a rodinného života je pro ženy problematické, jsou často v pozici, kdy jsou nuceny volit mezi založením rodiny a profesní kariérou. I když se to na první pohled nemusí zdát, tak toto dilema je velmi zásadní pro natalitní politiku států a v konečném důsledku i pro Evropskou unii jako celek. Když tedy ženy nebudou dostatečně motivovány aktivní rodinnou politikou a vhodnými podmínkami na trhu práce i v rodině, které jim umožní mj. vhodnou harmonizaci profese s jejich péčí o děti, je možné jen potvrdit a akcentovat současné demografické trendy.

Samotná balance mezi rodinným životem a profesní drahou se však odvíjí od fungování trhu práce, příslušnými opatřeními státu, rozdělení rodinných povinností mezi partnerem a partnerkou a v neposlední řadě též od individuálních představ, hodnot a voleb jednotlivých lidí. Tyto jednotlivé faktory se vzájemně ovlivňují a jsou na sobě závislé.

Sladování osobního a pracovního života tedy není pouhou individuální

volbou, ale má své široké příčiny a důsledky. Překračuje pomyslnou mez mezi soukromím jednotlivce a ovlivňuje ekonomickou situaci podniků na trhu práce, ale také státní rozpočet a potažmo i dlouhodobý demografický vývoj. Právě díky svým hlubokým konsekvencím je nanejvýš vhodné se touto tematikou zabývat a sociální politiku v této oblasti zodpovědně nastavit.

Cíl diplomové práce: Diplomová práce si klade za cíl přispět k lepšímu porozumění praktikám a opatřením, která jedincům umožňují harmonizovat jejich profesi s jejich rodinným životem a taktéž identifikovat deficity, jenž se v této oblasti vyskytují. Studie dále ozřejmí, proč v České republice ke konfliktu sladování pracovních a rodinných rolí dochází, identifikuje determinanty tohoto konfliktu a porovná situaci v České republice s vybranými státy EU. Bude taktéž provedena komparace rodinných politik napomáhajících harmonizovat práci a osobní život napříč členskými státy Evropské unie. Právě srovnání s ostatními členskými státy EU nám poskytne povědomost o tom, zdali se na českém trhu práce a v sociální (resp. rodinné) politice státu vyskytují v tomto kontextu překážky, které je nutno korigovat. Komparativní analýza rodinných politik členských států EU totiž může posloužit jako vhodná inspirace nutná ke zlepšení stávající situace v ČR. V neposlední řadě diplomová práce na základě předchozí pečlivé analýzy vyvodí a doporučí možné návrhy na zlepšení rodinné politiky v ČR.

Použité metody: Sekundární analýza dat (legislativní veřejně politické dokumenty, výzkumné VPD, strategické VPD, popř. deklaratorní VPD – programy politických stran, programová prohlášení vlády), komparativní analýza sociálních a rodinných politik vybraných zemí EU.

Výchozí literatura (bude postupně rozšiřována):

Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking + 5). Praha : MPSV 2001.

ANDERSON, Robert, et al. *Second European Quality of Life Survey Overview.* Luxembourg : Office of Official Publication of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-897-0847-0.

FIALA, Petr, SCHUBERT, Klaus. *Moderní analýza politiky. Úvod do teorií a metod policy analysis.* Brno : Barrister & Principal, 2000. ISBN 80-85947-50-1.

FISHER, Harold. *Investing i People. Family-friendly work arrangements in small and medium sized enterprises*. Dublin : The Equality Authority, 2000. [online]. [cit. 2009-05-17]. Dostupné z: <http://www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=68>

CHALOUPKOVÁ, J. Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její nespravedlnosti. *Czech Sociological Review*, 2005, Vol. 41, No.1, s. 57-77.

JURAJDA, Š., MÜNICH, D. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu* (str. 13-19). In SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies 2006. ISBN 80-86520-12-9.

KROUPA, Aleš, et al. *Spokojenost zaměstnanců - manuál pro měření a vyhodnocení úrovně spokojenosti zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-71-6.

MACH, Petr (ed.). *Antidiskriminační zákon. Pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha, CEP – Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. ISBN 80-86547-55-8.

NEŠPOROVÁ, Olga. *Nestátní sféra v oblasti podpory rodin a služeb pro rodiny*. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-30-1.

NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha : VÚPSV, 2005. [online]. [cit. 2009-05-12]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_176.pdf

PAVLÍK, Petr, et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha : Gender Studies, o. p. s., 2004. ISBN 80-86520-04-8.

PAVLÍK, Petr, et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha : Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o. p. s., 2008. ISBN 978-80-87110-09-6.

POTŮČEK, Martin, et al. *Jak jsme na tom. A co dál?* Praha : CESES, 2005. 212 s. ISBN 80-86429-45-8.

POTŮČEK, Martin. *Křížovatky české sociální reformy*. Praha : SLON, 1999. ISBN 80-8585-70-2.

POTŮČEK, Martin. *The Concept of Human Potential and Social Policy*. Prague : Faculty of Social Sciences, 1991.

RIEDMANN, Arnold, et al. *Working time and work-life balance in European companies*. Luxembourg : Office of Official Publication of the European Communities, 2006. ISBN 92-897-0929-4.

STIGLER, Barbara. *Ako uplatňovat rodové hladisko. Aspekty stratégie Európskej únie*. Bratislava : Aspekt, 2002. ISBN 80-85549-32-8.

VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV - výzkumní centrum Brno, 2004. [online]. [cit. 2009-05-12]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_152.pdf

WEBER, Pavel. *Vnitřní lékařství*. Praha : Grada Publishing, 2007. 546 s. ISBN 978-80-7262-496-6.

Work-life balance – Solving the dilemma. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. ISBN 978-92-897-0811-1.

Ženy a muži v datech. Praha : Český statistický úřad, 2008. [online]. [cit. 2009-01-11]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon č. 435/2004 Sb., Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, Směrnice Rady 2000/78/ES, Směrnice Rady 75/117/EHS, Směrnice Rady 86/613/EHS, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.

Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998-2007). Praha : MPSV, 2007. [online]. [cit. 2009-05-09]. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-](http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2007-39251/)

[kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2007-39251/](http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2007-39251/)

VEIT, Winfried (ed.) *The Geneva Scenarios on Global Economic Governance 2020*. Geneva : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009. ISBN 978-3-86872-092-1.

DRAHEIM, Katharina, EBERT-LIBESKING, Cilia. *Tasks of the New European Commission*. Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009. ISBN 978-3-86872-084-6.

Obsah

Obsah	10
1 Úvod	13
2 Cíle diplomové práce, výzkumné otázky, metody	17
2.1 Cíle diplomové práce	17
2.1 Výzkumné otázky	20
2.2 Užití metody a jejich stručná charakteristika	20
2.3 Zdroje dat	21
3 Teoretická východiska studie	22
3.1 Teorie Welfare State	22
3.2 Koncept lidského potenciálu	24
3.3 Teorie rovnosti	25
3.4 Základní definice užitých pojmů	26
4 Hlavní znaky rodinného života	30
5 Identifikace determinantů konfliktu „ <i>Work-Family</i> “ <i>Balance</i>	34
5.1 Společenské klima – genderové stereotypy	35
5.2 Horizontální a vertikální segregace na trhu práce v ČR	38
5.3 Horizontální a vertikální segregace – stručná komparace s členskými státy EU	48
5.4 <i>Gender Pay Gap (GPG)</i>	50
5.5 <i>Family-friendly</i> politiky v zaměstnání	57
5.5.1 Flexibilní formy zaměstnávání	57
5.5.2 Zaměstnanecké benefity pro rodiče s dětmi	64
5.6 Uspořádání pracovních a rodinných povinností	65
5.6.1 Pracovní doba	66
5.6.2 Domácí (neplacené) práce	70
5.6.3 Zařízení péče o děti	74
5.6.4 Zařízení péče o seniory	80
6 Komparace „ <i>Work-Family Balance</i> “ ve státech EU	82
6.1 Švédský model „ <i>Welfare State</i> “ a jeho politiky	86
6.1.1 Finanční dávky pro rodiče s dětmi	87
6.1.2 Služby péče o děti	89
6.1.3 Opatření na trhu práce	90
7 Analýza předvolebních dokumentů politických stran	91
8 Závěr	104
Resumé	109
Summary	110

Seznam grafických znázornění	111
Seznam použité literatury	112

Poděkování

Na tomto místě bych velmi rád poděkoval konzultantovi této práce, prof. PhDr. Martinu Potůčkovi, CSc., MSc., kterému vděčím za celou řadu cenných připomínek ke zpracování teoretické a analytické části této studie. Můj velký dík si rovněž zaslouží paní Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D. a MUDr. Petr Háva, CSc., kteří mi rovněž svými podněty významně pomohli ke vzniku této diplomové práce.

1 Úvod

Členské země Evropské unie mají v současné době mimo jiné problém s finanční udržitelností svých sociálních systémů. Struktura sociálního systému té které členské země Evropské unie je komplexní záležitostí sestávající z mnoha dílčích faktorů a konkrétních politik. Jedním z těchto významných faktorů je i otázka *work-life* a *work-family balance*, resp. otázka sladování profesního a osobního (popřípadě rodinného) života jednotlivých lidí.

Nutno na úvod podotknout, že před problémem, jak adekvátně sladit či harmonizovat své rodinné povinnosti a pracovní dráhu, stojí v obecné rovině jak ženy, tak muži. Avšak vlivem genderových stereotypů a dalších determinant v *konečném důsledku* na ženy doléhá břemeno péče o domácnost, o děti, popřípadě péče o prarodiče a blízké, daleko více, než na muže. Tato záležitost je tedy způsobena zejména kulturními genderovými stereotypy, které v soudobé společnosti neustále přetrvávají.

Problém sladování pracovního a osobního života je tedy třeba nazírat jako relaci žena – muž. Bez změny postoje mužů a prolomení tzv. *breadwinner modelu* není tato záležitost dost dobře řešitelná. Právě proto harmonizace práce a rodiny úzce souvisí s problematikou rovného zacházení s ženami a muži obecně, konkrétněji pak mimo jiné i v oblasti přístupu k ekonomické aktivitě, rovné distribuci neplacené práce mezi partnery a podobně. Jelikož sladování profesního a rodinného života je pro ženy z těchto příčin velmi problematické, *jsou často v pozici, kdy jsou nuceny volit mezi založením rodiny a profesní kariérou* (ANDERSON et al., 30: 2009). I když se to na první pohled nemusí zdát, tak toto dilema je velmi zásadní pro natalitní politiku států a v konečném důsledku i pro Evropskou unii jako celek. Když tedy ženy a muži nebudou dostatečně motivovány aktivní rodinnou (pro-rodinnou) politikou a rovnými podmínkami na trhu práce i v rodině, které jim umožní mimo jiné vhodnou harmonizaci profese s jejich péčí o děti a o domácnost, je možné jen potvrdit a akcentovat současné demografické trendy¹.

¹ Nynější prognózy a statistiky totiž vypovídají o fenoménu „*Greying Europe*“ („Šedivějící či stárnoucí kontinent“). V současné době 18 ze 20 zemí s nejvyšším podílem stárnoucího světového obyvatelstva je právě v Evropě, přičemž podíl seniorů v evropských zemích se pohybuje v rozmezí

Samotná balance mezi rodinným životem a profesní drahou se odvíjí od „... *fungování trhu práce, příslušných opatření státu, od rozdělování rodinných povinností mezi partnerem a partnerkou a v neposlední řadě též od individuálních představ, hodnot a voleb jednotlivých lidí.*“ (Valentová, 10: 2004). Tyto jednotlivé faktory se vzájemně ovlivňují a jsou na sobě závislé.

Problém sladování osobního a pracovního života tedy není pouhou individuální volbou, ale fenoménem, který má své široké příčiny a důsledky. Překračuje pomyslnou mez mezi soukromím jednotlivce a ovlivňuje i ekonomickou situaci podniků na trhu práce, ale také státní rozpočet a potažmo i dlouhodobý demografický vývoj. Právě díky svým hlubokým konsekvencím je nanejvýš vhodné se touto tematikou zabývat a sociální politiku v této oblasti zodpovědně nastavit.

Mezi hlavní příčiny obtížného sladování či harmonizace pracovních a rodinných povinností je možno řadit neefektivní politiku zaměstnanosti České republiky, která se posléze projevuje v diskriminaci žen na trhu práce (konkrétně pak v horizontální a vertikální genderové segregaci na trhu práce, v nepodložených platových rozdílech mezi ženami a muži, v nižších šancích žen na kariérní růst apod.). Toto tvrzení je možno doložit argumentem četných komparativních studií, ze kterých vyplývá, že Česká republika v kontextu států Evropské unie netrpí závažným deficitem příslušné „antidiskriminační“ legislativy (Pavlík et al., 2006).

Poněkud úžeji je tedy problém možné nahlížet i jako nedostatečné vymáhání stávající legislativy (příslušné novely zákoníku práce a tzv. Antidiskriminačního zákona²) ze strany státních orgánů (chybějící institucionální kapacity) a potažmo i v nedodržování příslušné legislativy ze strany zaměstnavatelů.

13,2 % až 17,9 %. Demografické studie predikují, že během 30 let se podíl seniorů v Evropě zvýší na 22 % - 30 %. Demografické prognostiky soustředující se na Českou republiku dokonce předpovídají, že roku 2050 by měl podíl seniorů ve společnosti atakovat hranici 40 %, což by znamenalo, že se naše země bude řadit v tomto kontextu k nejstarším, co se věku obyvatelstva týče, zemím na světě (Weber, 2007). Dožívání se vysokého věku je sice velmi pozitivní tendence, ale je nutno brát v potaz i podíl jedinců v produktivním věku.

² V tomto kontextu je nutné podotknout, že tzv. Antidiskriminační zákon nabyl platnosti relativně nedávno, resp. 1. září 2009.

Mezi další významné příčiny obtížného sladování pracovních a rodinných povinností patří nerovnoměrné rozdělení povinností v oblasti tzv. neplacené práce, která pokrývá oblasti týkající se fungování chodu domácnosti, péče o děti či jiné rodinné příslušníky. Jak již bylo naznačeno, stávající situace je determinována zejména dosud přežívajícími a jak uvidíme dále, v českém kontextu stále dominujícími genderovými stereotypy.

Zásadní dopady stávající diskriminace žen na trhu práce i v domácnosti pro společnost spočívají tedy v poklesu počtu narozených dětí³ (možná konsekvence dilematu žen, zdali se věnovat ekonomické aktivitě či zdali plodit děti), v osobní frustraci žen, neboli stavu, při kterém ženy pociťují závažné neuspokojení svých potřeb a nevyužití svého potenciálu. Tím mám na mysli jakýsi *gap* mezi touhou plodit a vychovávat děti a potřebou ekonomické aktivity či vlastní pracovní kariéry. Tento aspekt se jeví jako jedna z hlavních překážek dobré a žádoucí kvality života. Další nerovnoprávnost se projevuje již v samotné diskriminaci žen při přijímání do zaměstnání a posléze v nepodložených platových rozdílech mezi ženami a muži – tzv. *Gender Pay Gap* (vymezení pojmu viz níže, kapitola 3.4). Jako dosti problematické se jeví i obtížný návrat do pracovního procesu z rodičovské dovolené a zejména nutnost akceptovat zpravidla z finančního a kariérního hlediska neperspektivní zkrácené pracovní úvazky.

Dle mého soudu je na tomto místě třeba zmínit i koncept tzv. *feminizace chudoby*, neboli *zvýšeného rizika žen ocitnout se mezi chudými* v důsledku diskriminovaného postavení na trhu práce, resp. v důsledku vyššího rizika nezaměstnanosti (Mareš, 51-52: 1999). Mezi negativní konsekvence veřejně politického problému v neposlední řadě patří též ušlý zisk zaměstnavatelů, který ve svém důsledku snižuje ekonomický růst společnosti jako celku. Jelikož zaměstnavatelé ženy-matky nepreferují, v jistém smyslu je tedy na trhu práce ostrakizují, tímto svým jednáním rozhodně nepřispívají ke kultivaci lidského

³ Míra fertility na prosté zachování reprodukce společnosti je udávána na hodnotu 2,09 dětí na jednu ženu (Možný, 2008). V České republice jsme od roku 2001 svědky pozvolného nárůstu fertility, a sice od hodnoty 1,15 dítěte na jednu ženu v roce 2001 až na hodnotu 1,5 dítěte na jednu ženu v roce 2008 (ČSÚ, 2010, on-line. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/1D00355EB0/\\$File/400709a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/1D00355EB0/$File/400709a4.pdf)).

potenciálu. Dá se tedy konstatovat, že nejsou s to efektivně využít lidské zdroje.

Na nejobecnější rovině veřejně politického problému je patrná konfrontace a „soutěž“ mezi konzervativním a egalitárním pojetím přístupu k ekonomické aktivitě mezi ženami a muži. Podle konzervativního stanoviska ženy nemají pracovat jednoduše proto, že jim je svěřena péče o výchovu dětí a o chod domácnosti, naproti tomu *„egalitární přístup proklamuje rovné podmínky a šance mužů a žen jak v zaměstnání, tak i v rodině“* (Sirovátka et al., 2006).

Z výše uvedeného je patrné, že veřejně politický problém je relativně rozsáhlý s širokou paletou vnějších determinant. V této diplomové práci je věnován prostor těm nejvýznamnějším.

2 Cíle diplomové práce, výzkumné otázky, metody

2.1 Cíle diplomové práce

Diplomová práce si primárně klade za cíl přinést nové poznatky o praktikách a opatřeních, která jedincům (v tomto kontextu zejména ženám) umožňují a naopak ztěžují harmonizovat jejich profesi (ekonomickou aktivitu) s jejich rodinným životem, přičemž rodinným životem se v kontextu této studie míní zejména výchova a péče o děti. Studie v této fázi mj. detekuje tzv. *family-friendly* politiky, které se jeví jako vhodné při harmonizaci práce a rodiny, a také identifikuje případné deficity, jež se v této oblasti vyskytují.

Konkrétněji se studie zabývá identifikováním determinantů konfliktu harmonizace pracovních a rodinných rolí, z čeho tento konflikt vyvěrá a co jej primárně podle dostupných zdrojů, studií a názorů expertů na danou problematiku způsobuje. Posléze je věnován prostor užšímu definování problému, resp. čtenářům a čtenářkám podrobněji přiblíží situaci rodičů, kteří se potýkají s problémem harmonizace zaměstnání a péčí o své potomky.

V dalších částech studie je věnována konsekvencím a derivátům analyzovaného fenoménu. Tento úsek práce nám poskytne povědomost o tom, s jakými dalšími důsledky může být společnost v budoucnu jako celek konfrontována za podmínky *ceteris paribus*, a taktéž v čem spočívají další důsledky neefektivní harmonizace zaměstnání a rodiny pro samotné protagonisty tohoto konfliktu.

Jelikož tato studie vznikala v období před volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, považoval jsem za přínosné provést analýzu příslušných dokumentů politických stran. Činím tak zejména proto, že budoucí vládnoucí garnitura, která vzejde ze zmíněných voleb, může významným způsobem ovlivnit další vývoj a podmínky v oblasti sociální, resp. rodinné politiky v České republice. Analýza se týká zejména volebních programů vybraných politických stran. Podle mého soudu je totiž důležité, zdali inkriminované politické dokumenty obsahují téma sladování práce a rodiny, nebo dávají přednost tématům jiným. Je však třeba mít na paměti, že z hlediska typologie veřejné politiky se jedná o tzv. *deklaratorní veřejně politické dokumenty*, které v případě kladného výsledku voleb pro tu kterou politickou stranu by měly být zakomponovány v programovém prohlášení vlády

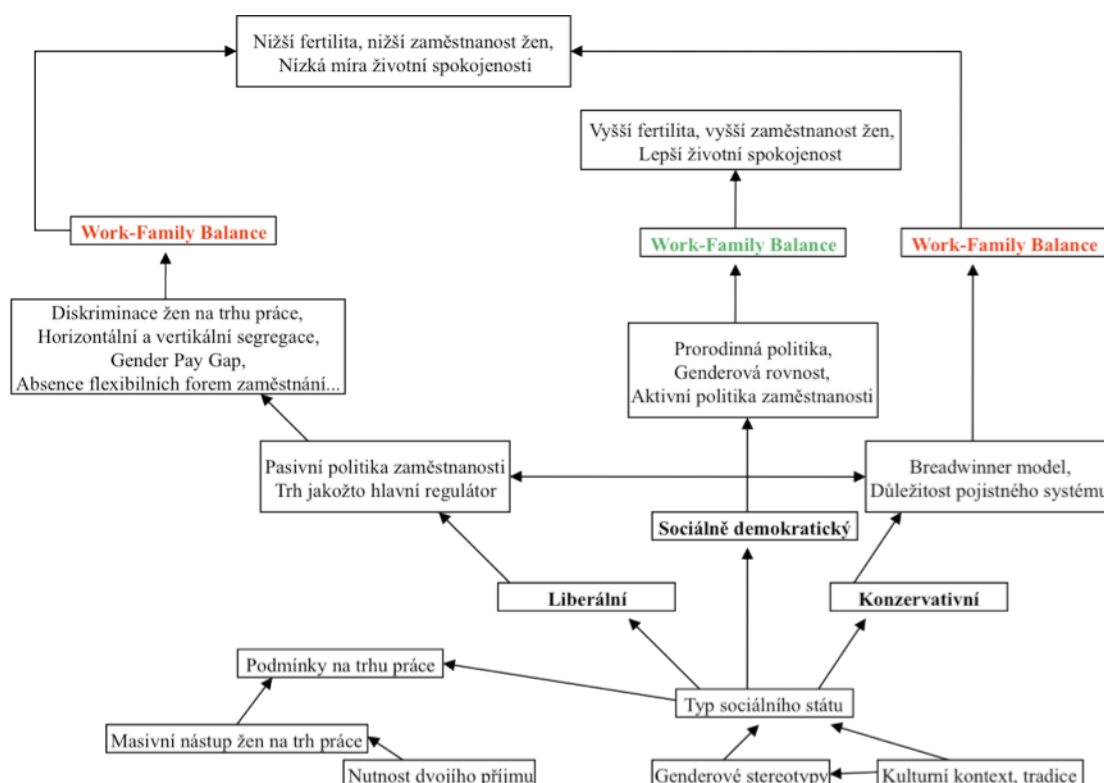
(Veselý, Nekola, 56: 2007).

V neposlední řadě bude diskutována stávající situace (*status quo*) ohledně harmonizace pracovních a rodinných povinností v České republice a návrhy či nástroje, jak tomuto fenoménu čelit či jak jej adekvátně korigovat.

Mezi další cíle této diplomové práce lze zařadit i komparaci rodinných politik napomáhajících harmonizovat práci a rodinný život napříč vybranými členskými státy Evropské unie. Právě toto srovnání s ostatními státy nám poskytne další cennou povědomost o tom, zdali se na českém trhu práce a v rodinné politice státu vyskytují v tomto kontextu zásadní překážky, které by bylo nanejvýš vhodné korigovat. Komparativní analýza rodinných politik vybraných členských států Evropské unie totiž může posloužit jako nosná inspirace ke zlepšení statusu quo v České republice. V tomto smyslu se jedná o přístup „*inspirace ze zkušenosti jiných, neboli získávání poznatků odjinud*“ („*Lesson-drawing*“) (Veselý, Nekola, 261: 2007). Je však třeba mít na paměti, že případná implementace konkrétních politik jiných států nemusí v české provenienci nabývat plné relevance, vždy je třeba konkrétní program náležitě adaptovat na zdejší podmínky.

Při počáteční analýze veřejně politického problému jsem využil metodu stromu problémů. I přes limity této metody nám níže prezentované grafické schéma poskytne elementární informaci o tom, z jakých základních rámců problém vyvstává a také o tom, v jaké zásadní deriváty graduje.

Grafické znázornění č. 1 Strom problémů „Work-Family Balance“



Zdroj: autor

Pomyslné podhoubí problému primárně vyvstává z kulturního kontextu a tradic daného státu. Právě kulturní kontext a letité tradice společnosti mají zásadní vliv na institucionální koncepci sociálního státu. Od typu či rozvinutosti sociálního státu se poté odvíjí i příslušná opatření, jimiž sociální stát aktivně podporuje / pasivně přihlíží podmínkám, které dále determinují harmonizaci pracovních a rodinných povinností. Jak je patrné ze schématu č. 1, konzervativní i liberální model státu veřejných sociálních služeb příliš aktivně do rodinné politiky a do politiky zaměstnanosti nezasahuje, což se z hlediska sladování práce a rodiny jeví jako negativní jev (proto jsou termíny *Work-Family Balance* vyznačeny červenou barvou). Naproti tomu *sociálně demokratický model* aktivně zasahuje jak do politiky zaměstnanosti, tak do politiky rodinné. Klade taktéž důraz na uplatňování genderové rovnosti, což v konečném důsledku znamená vyšší spokojenost s kvalitou života občanů, vyšší míře porodnosti a taktéž vyšší zaměstnanosti žen (podrobněji viz níže). U liberálního a u konzervativního modelu státu veřejných sociálních služeb shledáváme zpravidla opačné deriváty.

2.1 Výzkumné otázky

Vzhledem k povaze, rozsáhlosti a komplexnosti veřejně politického problému by nebylo zodpovědné a v podstatě ani možné důkladně analyzovat všechny faktory působící na harmonizaci pracovních a rodinných rolí, stejně jako všechny možné deriváty tohoto konfliktu. Tato diplomová práce si klade za cíl přinést uspokojivé odpovědi na následující základní výzkumné otázky.

1) Z jakých základních příčin ke konfliktu pracovních a rodinných rolí dochází?

1a. identifikace determinant samotného konfliktu

2) Jaké má konfliktní harmonizace práce a rodiny konsekvence?

2a. kdo (či co) obtížnou harmonizací pracovních a rodinných povinností v důsledku nejvíce trpí?

3) Jak je na tom v analyzované oblasti Česká republika v porovnání s ostatními státy EU?

4) Jaké praktiky a opatření naopak k efektivnímu sladění práce a rodiny přispívají?

2.2 Užité metody a jejich stručná charakteristika

Při zpracování této studie byla použita metoda sekundární analýza dat a dokumentů, které se váží ke sledované problematice. Jedná se o „*práci s prameny a daty, která jsou již k dispozici*“ (Veselý, Nekola, 158: 2007). V tomto kontextu tedy byl proveden *sběr a analýza relevantních dat a dokumentů vytvořených druhými osobami.*“ (Veselý, Nekola, 158: 2007). *Sekundární analýza dat* má tu výhodu, že je mnohem levnější a potřebná data jsou mnohem rychleji k dispozici než při primárním šetření. Lze sem zařadit ty analýzy, které vycházejí ze zveřejněných statistik, tabulek a informací (Fiala, 2000). Mezi další metody diplomové práce řadím mezinárodní srovnávací analýzu, resp. analýzu vybraných ukazatelů harmonizace práce a rodiny napříč vybranými členskými zeměmi EU.

2.3 Zdroje dat

Při zpracování diplomové práce jsem konkrétně vycházel z odborných studií, expertiz, publikací a zpráv analytických pracovišť v České republice, mezi něž řadím Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPS), *think-tank* CESES (Centrum pro sociální a ekonomické strategie) a Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Dalšími kvalifikovanými a cennými zdroji se ukázaly být zprávy a studie občanského sektoru (nestátní neziskové organizace – NNO), které se specifikovanému tématu věnují. Konkrétně se jedná o Open Society Fund Praha, Otevřenou společnost o. p. s., Gender Studies, o. p. s., Národní centrum pro rodinu, nadace Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), a další (viz Seznam použitých zdrojů). Statistická data byla primárně čerpána z Českého statistického úřadu (ČSÚ), Mezinárodní organizace práce (ILO), Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) a z Eurostatu.

Při definování veřejně politického problému, vymezení základního pojmosloví a při provádění komparace napříč členskými státy Evropské unie jsem vycházel ze zahraničních publikací, monografií a odborných časopisů zabývajících se inkriminovanou genderovou, sociální a rodinnou tematikou. Do této oblasti spadají publikace a komparativní studie zpracovávané a vydávané pod záštitou Evropské komise (zejména Eurofound), dále pak sociologický časopis *American Sociological Review*, a odborná pracoviště *The Equality Authority* a *Office of Official Publication of the European Communities*.

3 Teoretická východiska studie

3.1 Teorie Welfare State

Stěžejním teoretickým východiskem studie je teorie *Welfare State*, neboli teorie státu veřejných sociálních služeb (někdy též nazývána jako teorie „státu blahobytu“ či teorie „sociálního státu“). V této souvislosti je *sociální stát* nazírán a vymezen jako *přesvědčení, že sociální podmínky lidí nejsou jen výhradní záležitostí jedince a jeho rodiny, nýbrž i veřejnou záležitostí. Sociální stát je přitom naplňován myšlením a přístupem občanů, zákony, institucionální činností a tvorbou sociální politiky. Sociální stát společně s dalšími aktéry aktivně přispívá k utváření sociálních podmínek občanů. Sociální stát pečuje o tři základní „cílové skupiny obyvatelstva“, a sice o chudé, o pracující a o občany.* (Potůček, 1995).

Právě proto teorii (a praxi) sociálního státu přisuzuji v kontextu této studie významnou důležitost. Stupeň či rozvinutost sociálního státu totiž zcela zásadním způsobem zasahuje do oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání, jelikož mimo jiné poskytuje jakousi podpůrnou sociální síť pro rodiny s dětmi, je schopen kompenzovat nedostatek času a zdrojů nutných k efektivnímu a úspěšnému sladování pracovních a rodinných povinností, koriguje politiku zaměstnanosti a ve své sociálně demokratické podobě rovněž nejvíce podporuje i genderovou rovnost.

Sociální stát, neboli stát veřejných sociálních služeb *má dále nezastupitelnou roli v posilování produktivních sil ekonomiky – především zahrnuje dlouhodobé sociální investice do kultivace a uplatnění lidského potenciálu. Má ovšem i legitimní funkce sociálně ochranné, zejména v dětství, v nemoci a ve stáří.* Sociální stát se dále řadí mezi významné nástroje podpory sociální koheze. Sociální stát aspiruje na efektivní, cílenou a na dispozice jedince orientovanou aktivní politikou zaměstnanosti, sladováním podmínek zaměstnání a péče o rodinu, zajištěním rovnosti příležitostí pro muže a ženy, posilováním těch prvků sociální ochrany, které motivují uchazeče přijmout zaměstnání, odstraňováním všech prvků diskriminace na trhu práce (Potůček, Desatero sociálního státu⁴).

⁴ On-line. [cit. 20-05-2009]. Dostupné z:

http://www.martinpotucek.cz/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=191&format=raw&la

V kontextu této studie je důležité do výše vymezeného pojetí sociálního státu zahrnout i Esping-Andersenovu základní typologii *Welfare State*. Je třeba si uvědomit, že tato typologie je konstruována v souladu s tzv. *ideálními typy* Maxe Webera, resp. dané režimy nelze ve své celistvosti vztáhnout na jednotlivé země. Státy, které jsou pro ilustraci uvedeny jako příklady daných režimů, zpravidla splňují většinu definičních podmínek daného typu *Welfare State*.

- 1) ***Liberální (anglosaský) režim***, kde hraje hlavní úlohu trh, případná pomoc státu je zde redukována pouze na ty nejvíce potřebné, další základní charakteristikou je flexibilní pracovní trh a pasivní politika zaměstnanosti (Velká Británie).
- 2) ***Sociálně demokratický (skandinávský) režim*** oplývá aktivní politikou zaměstnanosti, vysokou participací žen na trhu práce, genderovou rovností, štědrá sociální politikou, ale také vysokým zdaněním a v neposlední řadě množstvím opatření, která umožňují kombinovat práci s rodinou (Švédsko, Dánsko, Norsko, Finsko).
- 3) ***Konzervativní (bismarkovský) režim*** vykazuje aktivní zapojení občanů do pojistného systému, v případě nouze zajišťuje minimální životní úroveň a udržuje tradiční dělbu prací mezi ženou a mužem (tzv. *breadwinner model*) (Německo, Rakousko, země Beneluxu, v jistém ohledu i Francie).
- 4) ***Latinský režim*** byl dopracován jako reakci na kritiku, že výše popsané tři modely nebylo možné použít na země jižní Evropy (Portugalsko, Itálie, Řecko, Španělsko). Tento systém se v jistém ohledu podobá liberálnímu modelu, avšak ústřední roli ve zdejších společnostech hraje především rodina. Zdejší rodinné vazby jsou velmi silné, rodina je konstitutivním prvkem společnosti. Zaměstnanost žen je zde na velmi nízké úrovni a právě konflikt rodiny a zaměstnání se promítá na odkládání rodičovství do pokročilého věku (Křížková et al., 2008, Esping-Andersen, 1990).

Model státu veřejných sociálních služeb významným způsobem determinuje mimo jiné i rodinnou politiku, a potažmo pak i oblast sladřování pracovních a rodinných rolí (viz analytická část). Další dvě teoretická východiska s teorií sociálního státu úzce souvisí a je třeba je v tomto smyslu považovat jako komplementární.

3.2 Koncept lidského potenciálu

Další teoretické zakotvení této diplomové práce vychází z konceptu lidského potenciálu. Ten je ovlivněn reflexivní teorií modernizace, resp. humanistickým paradigmatem modernizace. Lidský potenciál je vymezen jako „... *soustava dispozic a sklonů člověka k činnostem (a k existenci ve vztazích), které rozvíjejí jak lidské bytostné síly, tak zároveň společnost. Je tedy předpokladem životních činností (a vztahů) lidí, jimiž se jako jednotlivci i sociální skupiny uplatňují ve společnosti a mění ji. Rozvoj lidského potenciálu i možnosti jeho uplatnění jsou závislé na stupni rozvoje společnosti. Lidský potenciál je však zároveň výsledkem životních činností (a vztahů lidí), protože teprve v činném uplatnění (a ve vztazích) se mohou tyto dispozice a sklony rozvíjet.*“ (Potůček, 21: 1999).

V tomto kontextu je totiž důležité, že práce je pojímána jako jeden z integrujících prvků lidské existence. Práci jakožto ekonomickou činnost či aktivitu zde nazírám jako jeden z formativních prvků všech dalších složek lidského potenciálu (tj. potenciál zdraví, poznatkový a dovednostní, hodnotově orientační, sociálně participační, individuálně integrativní a regulativní potenciál a tvořivý potenciál) (Potůček, 26: 1999). Absence práce nebo naopak tvrdé pracovní podmínky, diskriminaci určité společenské skupiny na trhu práce a konečně v kontextu této diplomové můžeme říci i nemožnost adekvátně harmonizovat práci a své rodinné (osobní) povinnosti, může představovat hypotetickou hrozbu pro lidský potenciál jedince ve své integritě.

Teorie lidského potenciálu s sebou přináší čtyři základní určení, a sice *práci, rodinu, občanské aktivity a sebeúčel, resp. rozvoj individuality.*

Koncept lidského potenciálu je v soudobém sociálně vědním diskurzu často transformován do konceptu lidských zdrojů či lidského kapitálu. Není proto náhodou, že se značná část dnešní literatury týkající se právě konfliktu pracovních a rodinných

povinností vyskytuje pod kategoriemi *Human Resource Management* (řízení lidských zdrojů).

3.3 Teorie rovnosti

Třetím zásadním teoretickým východiskem byla zvolena *teorie rovnosti*, konkrétně se pak jedná o koncept *rovnosti všech lidí* (resp. napříč genderem) *v důstojnosti, svobodě a právech, jakož i v odpovědnosti, a to bez ohledu na pohlaví, věk, rasu...*“ (CESES: 153-154, 2002). Základním způsobem uplatnění tohoto teoretického východiska je aplikace „...*lidské solidarity a sociálním státem zprostředkované sounáležitosti s těmi skupinami, jež jsou sociálně hendikepovány, ... a jsou proto ohroženy sociálním poklesem, chudobou, případně i sociálním vyloučením*“ (CESES, 154: 2002). Toto teoretické východisko uplatňují zejména v kontextu rovných šancí a stejného práva žen a mužů jak na pracovní kariéru, tak na rodinný život, čímž mám na mysli plození a výchovu dětí.

Ženy a muži by v souladu s touto teorií a z normativního hlediska měli mít jednak stejné šance na své pracovní uplatnění vzhledem ke svému vzdělání a kvalifikaci, a taktéž adekvátně, resp. rovnoměrně rozvrženy své pracovní a rodinné povinnosti, zejména co se týče tzv. neplacené práce, která je ve zdejší společnosti často stavěna do méněcenné a inferiorní pozice.

Teorii rovnosti lze dále vztáhnout i na jednu z inkriminovaných oblastí této diplomové práce, totiž na jeden z derivátů nerovného postavení žen a mužů ve společnosti, čímž je horizontální a vertikální segregace na pracovním trhu. Docílení genderově vyrovnaného trhu práce a odstranění všech zdejších forem diskriminace žen je možno nazírat jako nezbytnou součást současných demokratických společností.

Podstatou teorie rovnosti žen a mužů je „*právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení ... a základními obecnými předpoklady dosažení stejné míry životního uspokojení je zejména možnost rovného přístupu mužů a žen ke zdrojům veřejných financí, ke zdrojům veřejné moci, resp. k odpovědnosti za její výkon, možnost rovného přístupu ke vzdělání a k zaměstnání*“ (Suchomelová, Fischlová, 2006).

Rovnost mezi ženami a muži je tedy jedním ze zásadních pilířů lidských práv. Rovnoměrná účast žen a mužů v každé oblasti života představuje důležitou podmínku

rovnosti mezi ženami a muži obecně. Z tohoto důvodu je tedy třeba oběma pohlavím vyrovnávat jejich vzájemné faktické příležitosti ve všech rozhodujících společenských oblastech.

Doplňujícím teoretickým rámcem je i *teorie racionální volby*, jenž kalkuluje s náklady a zisky vyplývajícími z plození a výchovy dětí (uplatňuje se pro vysvětlení reprodukčního chování a chování členů domácnosti na trhu práce) (Sirovátka, 82: 2006).

3.4 Základní definice užitých pojmů

V této studii je operováno s termíny, které jsou rozvedeny a definovány níže. Kladu si za cíl alespoň elementárně vymezit pojmy, se kterými je v napříč touto studií operováno. V tomto kontextu mám na mysli zejména instituci rodiny, kategorii *trh práce* jakožto určitou socioekonomickou entitu, kde dochází k horizontální a vertikální genderové segregaci, dále pak *segmentaci na trhu práce*, která je vyústěním horizontální a vertikální genderové segregace, *Gender Pay Gap*, jenž je odbornou literaturou považován (viz níže) za přímou konsekvenci horizontální a vertikální genderové segregace a v neposlední řadě *genderové stereotypy*, kterým příkládám důraz jakožto jedné z hlavních determinant analyzovaného problému.

Pojmy *Gender Mainstreaming* a *rovnost mužů a žen* je třeba chápat jako základní premisu či strategický rámec pro kýžený žádoucí stav této konkrétní politiky, potažmo odstranění všech forem diskriminace žen obecně. *Definice ideálního stavu genderové vyrovnanosti na trhu práce*, kterou je třeba pojímat jako jeden u ústředních bodů této diplomové práce, vychází z Rámcové strategie Společenství pro rovnost žen a mužů, která má pět základních pilířů (Suchomelová, Fischlová, 2006):

- 1) dosažení rovnosti žen a mužů v hospodářském životě,
- 2) dosažení rovné účasti a zastoupení,
- 3) dosažení rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže,
- 4) dosažení rovnosti pohlaví v občanském životě,
- 5) iniciace a prosazení změn genderových rolí a stereotypů.

Gender mainstreaming tedy lze z podstaty svého názvu definovat jako inkluzi genderového konceptu do „obecné“, mainstreamové politiky. Perspektiva genderu by dle tohoto konceptu neměla být inferiorním či specifickým tématem, nýbrž má být pojímána jako elementární a integrální součást veškeré politiky.

Lind a Löther definují následující tři charakteristiky tzv. gender mainstreamingu (GM): „*GM se vztahuje na ženy i muže a je zaměřen na rovnost příležitostí mužů i žen.*“ ... „*GM je strategie k dosažení rovného postavení žen a mužů ve společnosti.*“ ... „*GM znamená rozšíření témat a přesunutí aktérů a akterek: všichni zúčastnění se musí vnést ve vztahu ke všem rozhodnutím a na všech úrovních genderově.*“ (Lind a Löther, 2001).

Genderové stereotypy jsou v odborné literatuře pojímány jako kulturně specifické, sociálně determinované konstrukty, které se promítají do všech aspektů a úrovní společenského života. Jedná se o jakési „... *kolektivní představy o femininitě a maskulinitě, prostřednictvím nichž si lidé formují vlastní identity, vzájemně interagují a organizují si společenské vztahy a instituce. Takto socializované koncepty genderu lidem umožňují orientovat se v sociálních vztazích a nabízejí jasná pravidla a normy pro sociální interakci, zároveň však omezují jejich možnou škálu na ty, které jsou v konkrétní kultuře akceptovatelné*“ (Pavlík, 3: 2006).

V kontextu této studie jsou genderové stereotypy tolik akcentovány proto, že v kolektivní paměti lidí stále převládá právě představa o tzv. „typicky mužských“ a „typicky ženských“ povoláních, resp. o tom, jakým směrem by se muži a ženy měli ve své profesní dráze a soukromém životě ubírat.

Rodina je *Velkým sociologickým slovníkem* vymezena jako „*nejdůležitější společenská skupina a instituce, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou a jejímiž hlavními funkcemi je reprodukce trvání lidského biologického druhu a výchova, respektive socializace, potomstva, ale i přenos kulturních vzorů a zachování kontinuity kulturního vývoje*“ (Petrušek et al., 1996). Rodina je taktéž základním činitelem demografického vývoje, sociální struktury, ekonomické i kulturní (rodiny plní ekonomické funkce, jsou hospodařícími domácnostmi a rovněž diferencovaně reprodukují základní normy, hodnoty a kulturní

vzorci společnosti) (Havlík, 2002). Rodinu lze také charakterizovat jako *základní buňku sociálního života* (Potůček, 1995).

Mezi hlavní funkce rodiny je možné zařadit *biologickou a reprodukční funkci (včetně funkce ochranné), emocionální funkci a tvorbu domova, ekonomickou funkci a konečně funkci socializační a výchovnou* (Havlík, 2002).

Rovnost mužů a žen je určitou částí zásady rovnosti ve své obecné rovině, která je jedním z principů a zároveň kritériem základních lidských práv. Pro Českou republiku, jakožto členu Evropské unie, je důležité a závazné dodržovat příslušná legislativní opatření EU, která mají přednost před jejím vnitrostátním právem.

Prostřednictvím **trhu práce** je pro pracovníky/ce zajištěn nejen určitý příjem, ale i sociální status spojený s pozicí na pracovním trhu. V tomto kontextu je třeba mít na paměti, že *„profesionální status je v moderních společnostech hlavní statuturnou komponentou“* (Sirovátka, 5: 1995).

Segmentace na trhu práce – segmentací (někdy též segregací) na trhu práce lze označit procesy, *„které vedou k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu, současně i k rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí různých jednotlivců a skupin, a v důsledku toho k selekci v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu“* (Sirovátka, 24: 1995).

Horizontální segregace *„je koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají zpravidla omezenější než u mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů“* (Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ, 2008). Za silně horizontálně segregovaný lze považovat takový trh práce, kde existuje mnoho velmi jasně separovaných, tzv. typicky ženských či typicky mužských povolání nebo sektorů (Reskin, 1993). Tímto bodem se myslí zejména obecně přijímané genderovými stereotypy, neboli utvořené konotace *muž-technika-hodnotné povolání* a *žena-sociální oblast-méněcenné povolání* (Stiegler, 23: 2004).

Vertikální segregace *„demonstruje nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím apod.“* (Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ, 2008). Jinými slovy status quo demonstruje frapantně vyšší zastoupení mužů směrem k pozicím výše v organizační hierarchii. Přesněji je možno vertikální segregaci definovat jako

disproporční zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie (tj. vedoucích pozicích, střední management, pozice vyžadující určitou míru odpovědnosti a s možností definovat práci podřízeným apod.) (Valentová et al., 2008).

Gender Pay Gap (GPG) odkazuje k nepodloženým či k neadekvátním platovým rozdílům mezi ženami a muži. „*GPG zpravidla slouží jako indikátor genderových nerovností*“ (Křížková et al., 2009). GPG je odbornou literaturou považován za důsledek horizontální a vertikální segregace na pracovním trhu (Křížková et al., 2009).

Dle mého soudu však tuto formu diskriminace žen nelze přičítat pouze a jenom horizontální a vertikální segregaci, nýbrž podstatnou měrou závisí taktéž na přístupu samotných zaměstnavatelů. Z empirických dat je patrné, že frapantněji nižší genderový mzdový rozdíl je v České republice ve státním sektoru, naopak v sektoru privátním je tento *gap* výrazně vyšší (Křížková et al., 2009). V závěru citované studie je explicitně zmíněno: „*Mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou nižší na většině sledovaných úrovní ve státem vlastněných podnicích a družstevních podnicích.*“ (Křížková et al., 2009). Z tohoto závěru lze dedukovat, že ve státním sektoru se oproti sektoru soukromém mnohem důsledněji uplatňuje již reglementovaná legislativa z EU, která nepodložené a neadekvátní genderové platové rozdíly chce eliminovat.

4 Hlavní znaky rodinného života

Během druhé poloviny 20. století byly bohaté průmyslové společnosti svědky významných změn ohledně rodinného uspořádání, tedy zejména rozkladu tradiční formace rodinné entity a její přeměny v jiné formy. Začala se objevovat značná diverzifikace způsobů párování a tvoření domácností (Možný, 2008).

Pro tyto změny jsou charakteristické zejména faktory, jako jsou významně nižší frekvence uzavírání manželských svazků, odkládání samotného manželství a plození dětí na pozdější věk, deinstitucionalizace manželství a destabilizace rodiny. Jak dokládá Hantrains (Hantrains, 2006), *rodinné žití se v soudobé Evropě omezuje na samostatné a výrazně menší rodinné jednotky, než tomu bylo v minulosti, s větší mírou deinstitucionalizace manželství (čímž má na mysli převažující nemanželské svazky) a s příbuzenskou sítí, která se vyznačuje značnou nesoudržností* (Hantrains, 12: 2006). Nicméně načasování a rychlost těchto strukturálních změn se v jednotlivých evropských zemích liší, což dokládají nedávné komparativní studie Eurofoundu (EQLS, 2010). V zásadě platí, že k naplnění výše nastíněných změn dochází v zemích střední a východní Evropy s časovým posunem a s poněkud menší intenzitou.

Diverzifikace způsobů párování a způsobů tvorby domácností, tendence k rovnoprávné pozici ženy a muže při vyjednávání o vztahu a rodině, různorodost rodinných forem, vzestup rozvodovosti a opakovaných manželství, všeobecná zaměstnanost a hluboké změny v mužské a ženské sociální roli, vzestup nesezdaných soužití před, po i místo manželství, iniciace tzv. *singles* jako významné sociální skupiny i způsobu života lze označit jen jako stručný výčet změn, kterým je tradiční instituce rodiny a společnost jako celek vystavena (Možný, 2006).

Podle zjištění Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, která jsou prezentována v rámci tzv. Evropských výzkumů kvality života (EQLS, 2010), se v současné době v členských státech Evropské unie vyskytují následující kategorie způsobů žití:

- 1) Tzv. *single* neboli lidé, kteří žijí sami a bez stálého partnera. U této kategorie je vhodné zdůraznit, že v českém kontextu se v masovějším měřítku vyskytuje s cca dvacetiletým zpožděním (v porovnání s původními členy EU a ostatní euroamerickou

kulturou). Samotná kategorie „single“ je však dosti komplexní a poměrně komplikovaná, než by se na první pohled mohlo zdát. Může se jednat o jedince, kteří svou situaci nahlíží jako víceméně dočasnou záležitost, ale také o jedince, kteří se racionálně rozhodli pro nulovou reprodukční strategii a celoživotní bezdětnost. Fenomén „singles“ je značně determinován neustálým odkládáním rodičovství, až se časem změní v definitivní záležitost. Jak dokládá Možný (Možný, 2006), *neprovdaní/é a bezdětní/é se neopírají o nějaké institucionální zařazení, nýbrž o svoje dobré příjmy a/nebo o štedrost státu sociálních služeb* (Možný, 201: 2006). Zrod a prosazení této skupiny bývá nejčastěji vysvětlován vlivem globální ekonomiky pozdně moderního věku, která vyžaduje flexibilitu, ochotu stěhovat se za prací, zvládnout období bez zaměstnání při hledání nové práce, nárazové zatížení v práci, dlouhé přesčasy a podobné rodinný život devastující charakteristiky (Beck, 2004). Dalším možným vysvětlením může jistě být i tlak nových kulturních norem, které se proměňují pod vlivem nových šancí na vytváření pohodlného životního stylu bez důrazu na přejímání odpovědnosti, pod vlivem reklamy, komercializace volnočasových aktivit apod. (Možný, 2006 a Bauman, 2004).

- 2) *jedinci, kteří žijí spolu se svými rodiči nebo se svým rodičem.*
- 3) *pár žijící pospolu v dyádě bez dětí či bez ostatních rodinných příslušníků.*
- 4) *bezdětný pár žijící sdílící svou domácnost s ostatními členy rodiny.*
- 5) *pár vychovávající dítě/děti v samostatné domácnosti (nukleární rodina).*
- 6) *pár vychovávající dítě/děti v širším okruhu svých příbuzných.*
- 7) *jeden rodič / jedna rodička pečující o dítě/děti v samostatné domácnosti.*
- 8) *jeden rodič / jedna rodička vychovávající dítě/děti spolu*

s ostatními příbuznými (EQLS, 2010).

První čtyři kategorie se celkem logicky konfliktu pracovních a rodinných rolí vymykají, a proto jim nebude napříč touto studií věnována větší pozornost. Lidé patřící do této kategorie však také mohou trpět jistým konfliktem, který však explicitně není předmětem této studie. Jedná se o problém harmonizace pracovní aktivity a osobního, soukromého života (tzv. *Work-Life Balance*). Z hlediska sladování práce a rodiny se však jako neproblémovější naopak zdá kategorie sedmá, kdy je dotyčný a dotyčná jak na ekonomickou aktivitu, tak na rodinné povinnosti zcela sám a sama.

Rámec rodinného života lze v současné společnosti v Evropské unii rozdělit do třech základních dimenzí. První z nich je forma uspořádání samotných domácností (viz kategorizace výše), míra distribuce domácích (rodinných) prací a prací placeného zaměstnání mezi partnery uvnitř těchto domácností a v neposlední řadě četnost, kvalita a hloubka sociálních kontaktů a obecné podpory z vnějšího prostředí (sem je možné zařadit jak podporu a pomoc přátel a širšího příbuzenstva, tak příslušných institucí státu veřejných sociálních služeb).

Zvýšená míra zapojení žen do ekonomického procesu (do placeného zaměstnání), která je jednou z hlavních komponent ekonomického a sociálního rozvoje několika posledních dekád, s sebou přinesla pozitivní efekt ve smyslu prosperity jednotlivých domácností a jejich ekonomické nezávislosti (lépe řečeno menší závislosti). V této souvislosti je však na domácnosti – nebo chcete-li na rodiny – vyvíjen nátlak spočívající v nutné kombinaci nebo redistribuci činností v placeném a neplaceném zaměstnání. Právě harmonizace domácích prací a zejména záležitostí týkajících se péče o děti mezi ženou a mužem (partnerkou a partnerem) definuje druhou výše zmíněnou dimenzi rodinného života. V tomto kontextu je velmi nosná a efektivní debata ohledně *genderu*, které se poměrně dobře snaží zpochybňovat a vyvracet stereotypní očekávání společnosti nejen v rámci dělby domácích prací.

Konečně třetí dimenze a postavení rodinného života vychází ze sociálních kontaktů dané rodiny, sítě a kvality jejích příbuzenských vztahů a příslušných opatření státu veřejných sociálních služeb. Rozpad tradičních struktur a řekněme funkcí rodiny byl zpravidla suplován právě státem veřejných sociálních služeb. O tom, s jakou efektivitou byla tato role plněna, je možno diskutovat, avšak celá věc

je významným způsobem dána zejména rozvinutostí státu veřejných a sociálních služeb.

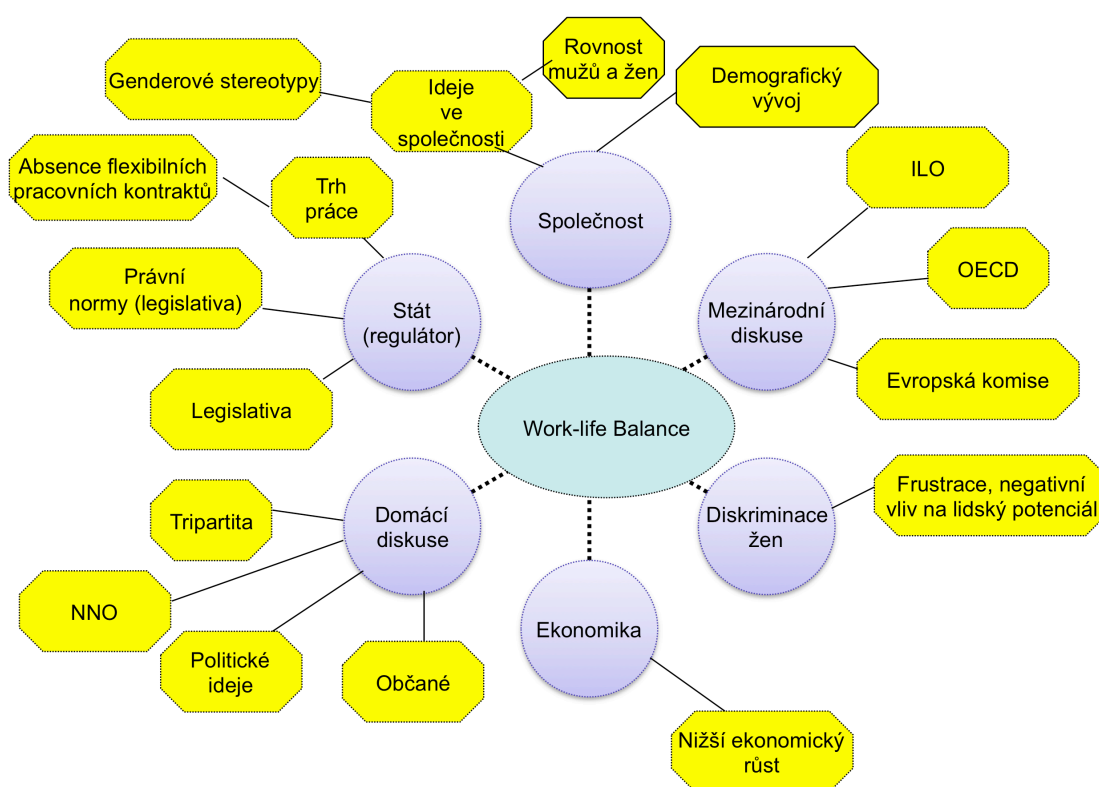
Formace či uspořádání dané domácnosti (rodinné jednotky) je obvykle determinována souhrnem několika faktorů, například mírou zaměstnanosti žen a mužů v dané společnosti a počtem a věkem dětí vychovávaných v inkriminované rodině (domácnosti). *Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek* (EQLS, 2010) tyto faktory dále rozvíjí o následující proměnné:

- *množství času stráveného péčí o potomky a péčí o domácnost,*
- *charakteristiky zaměstnanosti, jako jsou pracovní doba, forma pracovní smlouvy, sektor zaměstnanosti (primární, sekundární, terciální),*
- *jistota/nejistota daného zaměstnání,*
- *výše příjmu, která je nutná k hladkému zabezpečení všech potřeb rodiny*
- *strukturální a institucionální nastavení souvisejících politik (tj. rodinná politika, politika zaměstnanosti, genderové normy apod.), které více či méně napomáhají harmonizaci pracovních a rodinných povinností (EQLS, 8: 2010).*

5 Identifikace determinantů konfliktu „Work-Family“ Balance

Na úvod této kapitoly předkládám jakýsi základní kontextuální rámec, který nám umožní lepší orientaci v analyzovaném problému a zasadí jej do širšího diskurzu. K lepšímu pochopení kontextu nám napomůže níže znázorněná myšlenková mapa (viz grafické znázornění č. 2 Myšlenková mapa „Work-Family“ Balance). Toto grafické znázornění je sice zatíženo jistým zobecněním a zjednodušením, avšak dle mého soudu detekuje všechny základní a podstatné příčiny/důsledky svázané s konfliktem harmonizace práce a rodiny.

Grafické znázornění č. 2 Myšlenková mapa "Work-Life Balance"



Zdroj: autor

Konflikt pracovních a rodinných rolí jsem zasadil do kontextu několika základních „regulátorů“. První z nich, kterým při analýze determinantů začnu, je spjatý s regulátorem „společnost“.

5.1 Společenské klima – genderové stereotypy

Konflikt pracovních a rodinných rolí nelze dle mého soudu redukovat pouze na bezprostřední okolnosti (například ekonomického charakteru), se kterými jsou aktéři a aktérky v rámci svých rodinných a pracovních povinností konfrontováni, a které jsou zpravidla až důsledkem obtížného sladování práce a rodiny. V tomto smyslu vycházím z postulátu, že jedním ze základních předpokladů k efektivnímu a vyváženému skloubení práce a rodiny je jakési přátelské společenské klima, které je jedincům v dané společnosti předkládáno a vytvářeno převažující kulturou.

V tomto kontextu je vhodné si uvědomit, že společnost a jednotlivec nestojí proti sobě (jak to proklamoval dualismus v 19. století), nýbrž jsou na sobě vzájemně závislí a navzájem jsou si posilou. Kultura jednotlivci poskytuje materiál, z něhož si pak utváří svůj vlastní život. Většina lidí se rychle přizpůsobí danému kulturnímu vzorci jednoduše proto, že lidé jsou nadáni velkou přizpůsobivostí – velká část jednotlivců ochotně převezme, co je jim prostřednictvím jejich kultury předkládáno (Benedictová, 192: 1999). Oním důležitým kulturním vzorcem mám v této studii na mysli zejména přetrvávající genderové stereotypy, resp. kolektivní představy o feminitě a maskulinitě, jinými slovy společensky majoritně akceptované představy o tom, kde mají ženy a muži v dané společnosti své místo, jakou mají zaujímat sociální roli.

Dostupná odborná literatura na toto téma rozlišuje několik hledisek, jak na postavení žen a mužů ve společnosti pohlížet, zejména z hlediska jejich přístupu k *ekonomické aktivitě*. Možný (Možný, 2008) v novodobém historickém diskurzu vymezuje tři základní stanoviska:

- 1) **Konzervativní stanovisko** je možno historicky zasadit do 19. století, přičemž toto prizma převládalo v teritoriálním prostoru naší společnosti až do poloviny 20. století. Vychází z předpokladu, že vdané ženy, zejména pak matky, nemají pracovat (za mzdu). Role žen spočívá zejména ve výchově dětí a v péči o domácnost. Ve veřejném diskurzu ženy nemají mužům konkurovat o pracovním místa, tudíž ekonomická aktivita náleží výhradně druhé části pokolení, tedy mužům. Tento postoj se ukázal být dosti nepraktický (bez ohledu na jeho silné diskriminační zázemí) zejména po konci

Druhé světové války (ale i během ní), kdy evropský trh práce nebyl dostatečně saturován pracovní silou a velmi aktuálně hrozila další hospodářská krize. Do 50. let minulého století lze rovněž datovat tzv. masový vstup žen na trh práce.

- 2) *Neokonzervativní stanovisko* předcházející pojetí částečně koriguje a umožňuje ekonomickou aktivitu pouze u bezdětných žen. Obecně lze říci, že na základě tohoto postulátu ženy získávají patřičnou kvalifikaci k výkonu svého povolání, ale pracovat mohou pouze do doby, než začnou plodit děti. Poté by již vše měly podřizovat právě výchově a péči o své potomky. Do svého zaměstnání se mohou vrátit až tehdy, kdy děti dorůstají a jejich péči již tolik nepotřebují. Tento model byl transformován v sociologickou teorii tzv. „*třífázového modelu*“ *ženského životního cyklu*, v díle „*Dvě ženské role: práce a rodina*“⁵ (Klein, Myrdal 1968). Nutno dodat, že tento model často není akademickou obcí ve své integritě přijímán, jelikož nedostatečně reflektuje dynamiku života žen (naopak ji redukuje pouze na „*tři fáze*“).
- 3) Konečně třetí konceptuální přístup k ekonomické aktivitě žen vychází z teorie rovnosti životních šancí a odbornou literaturou je označován jako **přístup egalitární**. V obecné rovině má totiž společnost každému zaručit stejná sociální práva, v tomto smyslu zejména stejné nároky na životní šance. Ženy totiž kvůli své mateřské fázi naráží na značnou potíž zpět při svém návratu na trh práce, jelikož z objektivních příčin nemohou držet krok s dynamikou oboru, v němž v minulosti získaly kvalifikaci. Délka mateřské/rodičovské dovolené tento problém ještě umocňuje. Tento fakt je posléze do velké míry na trhu práce oslabuje a hendikepuje. Egalitární postoj zejména usiluje o širší angažovanost mužů při výchově a péči o novorozeňata, o zapojení mužů do rodičovské dovolené nevyjímaje (Možný, 2008).

⁵ Překlad autora-pozn.

Egalitární přístup pozice žen k zaměstnání lze označit pro postmoderní euro-americkou civilizaci jako postoj, který se v soudobém společenském diskurzu postupně a pozvolna začíná prosazovat a je velmi často diskutován. Zaslouhují se o to zejména aktivity občanského sektoru a tlak Evropské komise a Evropského parlamentu na legislativní implementaci prosazující ideu rovnosti žen a mužů v jednotlivých členských státech Evropské unie. Toto tvrzení je možno doložit argumentem četných komparativních studií, ze kterých vyplývá, že Česká republika v kontextu států Evropské unie netrpí závažným deficitem příslušné „antidiskriminační“ legislativy (viz např. Pavlík et al., 2006). Na tomto místě je ale nutné zdůraznit, že formální implementace zákonů a jejich dodržování a vymahatelnost v praxi jsou odlišné věci.

Navzdory tomu, že se výše popsanému egalitárnímu přístupu věnuje relativně velká pozornost, diskriminace žen v přístupu k ekonomické aktivitě je v České republice stále frapantní. Z celé řady empirických šetření vyplývá, že navzdory trendu růstu obecné vzdělanosti napříč pohlavími, zejména však u žen, není tato tendence adekvátně odražena v jejich postavení na trhu práce. Odborné monografie (viz např. Charles, 2002) naznačují jakousi rovnici, podle které čím více znalostí, dovedností či vědomostí žena či muž načerpá v průběhu vzdělávání, tím lepší a hodnotnější by měla být jejich uplatnitelnost na trhu práce, která je zpravidla doprovázena i vyšší finanční gratifikací (Charles, 2002).

Podle dostupných dat se participace žen na trhu práce sice postupně přibližuje úrovni mužů, avšak je nutné brát v potaz v jakých segmentech a v jakých sektorech se na trhu práce ženy uplatňují. Proto indikátory, mezi něž zejména patří míra zaměstnanosti nebo míra participace žen a mužů na trhu práce, nám poskytují pouze informace o možnosti vstupu občanů na trh práce obecně, ale o struktuře a kvalitě genderově podmíněného strukturování nám toho napoví velmi málo (Valentová et al., 2008).

Genderově podmíněné struktury pracovního trhu vyvěrají z převládajících kulturních vzorců, tedy z tzv. genderových stereotypů. S odkazem na výše zmíněné považují za přínosné se v následující pasáži věnovat analýze současné situace na trhu práce z hlediska genderu, čímž mám na mysli zejména horizontální a vertikální segregaci na trhu práce v České republice a neopodstatněné platové rozdíly mezi

ženami a muži (tzv. *Gender Pay Gap*).

5.2 Horizontální a vertikální segregace na trhu práce v ČR

Genderová segregace pracovních profesí způsobuje značnou nadreprezentovanost (a naopak) žen a mužů ve specifických zaměstnaneckých kategoriích. Přímoou konsekvencí tohoto fenoménu je pak iniciace oddělených segmentů trhu práce („ryze ženský“ segment a „ryze mužský“ segment). Vznik a udržování genderové segregace trhu práce podmiňují zejména „*nabídka a poptávka na trhu práce, typ či rozvinutost státu veřejných a sociálních služeb („Welfare State“), ekonomická úroveň či stupeň rozvinutosti ekonomiky dané země, úroveň sektoru služeb apod.*“ (Valentová et al., 2008), ale v neposlední řadě i výběr studijních oborů samotných protagonistů/ek, který se pak zpravidla logicky odráží i v jejich budoucím uplatnění na trhu práce. Čím je tento výběr studijního zaměření nejpodstatněji determinován nelze s určitostí říci, lze se však domnívat, že „... z velké části vyplývá z kulturních vzorců a genderových stereotypů té které společnosti, načerpaných zejména v procesu primární a sekundární socializace“ (Pavlík, 10: 2006).

Výše zmíněné poznatky je nutné doložit statistickými daty, které byly čerpány z materiálů Českého statistického úřadu. V tomto smyslu používám nejnovější data, která byla v průběhu zpracování této diplomové práce k dispozici. Grafické znázornění č. 3 nás seznamuje se základními ukazateli ekonomické aktivity napříč pohlavími v České republice.

Grafické znázornění č. 3 Základní ukazatele ekonomické aktivity v ČR (rok 2007)

		Ženy	Muži
Míra ekonomické aktivity 15+	%	49,8	68,3
Počet ekonomicky aktivních	abs.	2 268 600	2 929 700
Míra nezaměstnanosti ILO	%	6,7	4,2
Částečné úvazky	%	8,6	2,3
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na plnou pracovní dobu)	hodin za týden	36,5	41,0
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na zkrácenou pracovní dobu)	hodin za týden	20,4	19,9
Hlavní zaměstnání	abs.	2 115 900	2 806 100
Zaměstnanci	abs.	1 887 800	2 223 400
Členové produkčních družstev	abs.	4 800	9 300
Podnikatelé	abs.	200 600	565 700
Zaměstnavatelé	abs.	39 300	144 700
OSVČ	abs.	161 300	421 000
Pomáhající rodinní příslušníci	abs.	22 700	7 100
Druhé zaměstnání	abs.	28 300	52 200

Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Pracovní síla je vymezena standardy Mezinárodní organizace práce (*International Labour Organization*) a ve svém pojmosloví se omezuje na dvě základní kategorie, resp. *zaměstnaní* a *nezaměstnaní*. Kategorii „zaměstnaných“ tvoří osoby pracující na základě smluv jiných než pracovních pro zaměstnavatele (více viz *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008). Naopak aby byla daná osoba považována za *nezaměstnanou*, tak musí splňovat tato tři kritéria: během referenčního týdne (tedy týdne, kdy probíhal daný statistický výzkum – pozn.) nebyla zaměstnaná, aktivně si práci hledala a konečně byla ochotna do případného zaměstnaneckého poměru nastoupit do 14 dní.

Míra ekonomické aktivity, jíž ukazuje tabulka níže, se počítá na celou populaci od 15 let věku výše. Míra nezaměstnanosti je vypočítávána jako podíl počtu nezaměstnaných osob a ekonomicky aktivních jedinců.

Z tabulky je patrné, že v době zpracování statistického šetření byli téměř o 20 % ekonomicky aktivnější muži. Z dat taktéž vyplývá, že pouze 9,5 % zaměstnaných žen se v rámci hlavního zaměstnání věnovalo podnikání, naproti tomu u mužů to byla 1/5 všech zaměstnaných, tedy rovných 20 %. To má samo o sobě

vypovídající hodnotu vzhledem ke genderové segregaci pracovního trhu – muži jsou na trhu práce v České republice nominálně řečeno jednak ekonomicky aktivnější, ale taktéž na sebe berou ve větším poměru břemeno podnikatelských aktivit.

Další důležitým indikátorem je proporce využívání částečných pracovních úvazků, které má z hlediska harmonizace práce a rodiny své významné místo a opodstatnění, proto se jim věnuji poněkud blíže v jedné z následujících kapitol (viz kapitola 5.5.1) této práce. V této fázi studie považuji za přínosné prezentovat pouze statistická data,

Na částečný pracovní úvazek pracovalo v inkriminované době šetření 8,6 % žen a pouze 2,3 % mužů. V tomto kontextu je nutné zmínit tezi, která zmíněný fakt vysvětluje. Práce na částečný úvazek totiž představuje dobrou příležitost kombinovat výdělečnou činnost s rodinnými či domácími povinnostmi (proto se v českém kontextu dotýká toliko žen), ale také s jinými aktivitami, jako je například dosahování vyššího vzdělání. Zaměstnancům a zaměstnankyním tedy poskytuje více času na jejich osobní zájmy než práce na plný úvazek. Nicméně vhodnost tohoto pracovního úvazku je výrazně ovlivňována strukturou jeho pracovního režimu. Tato forma zaměstnání totiž s sebou přináší na českém trhu práce odlišné finanční ohodnocení (zpravidla podstatně nižší⁶), nese s sebou odlišná sociální, resp. zaměstnanecká práva, horší možnost kariérního růstu, striktní vymezení pracovní doby během dne či týdne apod.

Podle několika výzkumů veřejného mínění se kupříkladu 49 % zaměstnanců a zaměstnankyň domnívá, že možnost profesního růstu u částečných pracovních úvazků je stejná jako u *full-time* zaměstnání, 25 % si myslí, že je horší a 16 % je přesvědčeno o tom, že je významně horší (Kroupa et al., 2007). Vyšší využívání částečných pracovních úvazků tedy více či méně potvrzuje *vertikální genderovou segregaci* na trhu práce.

Poslední indikátor z grafického znázornění č. 3, který je v kontextu této studie nutné zmínit, je vyšší proporce nezaměstnaných žen – v porovnání s muži je

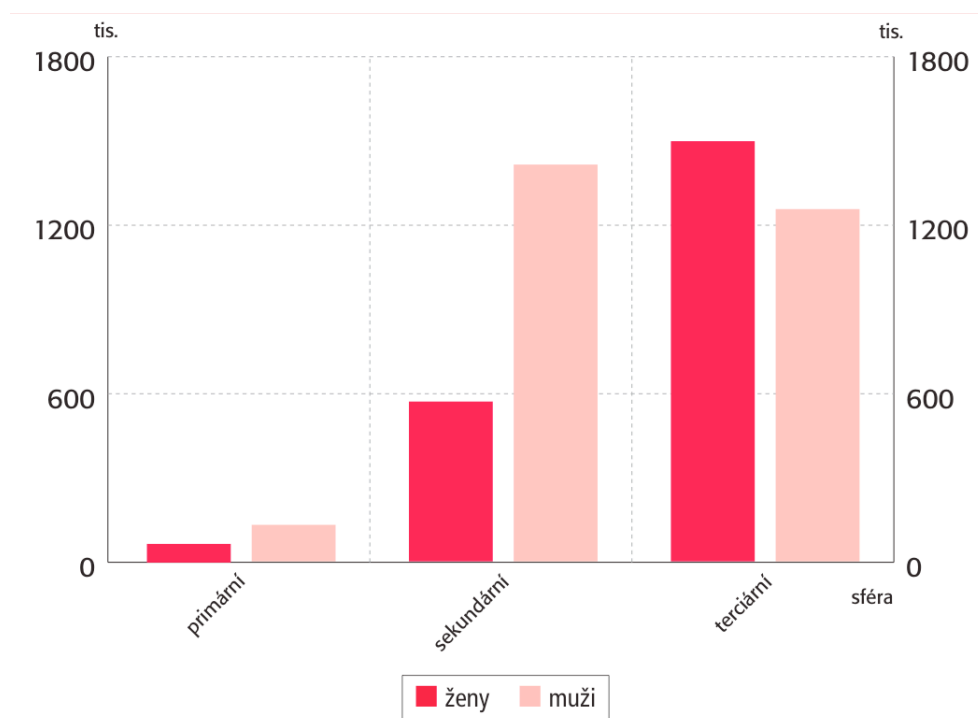
⁶ Podle ekonomických propočtů průměrný hodinový tarif při částečném pracovním úvazku dosahuje 55 % - 90 % hodinového tarifu úvazku plného (Valentová, 2004).

nezaměstnanost žen o vyšší 2,5 %.

Genderová zaměstnanost a její rozložení v ekonomických sférách se fatálně vztahuje k horizontální segregaci na trhu práce. Je nutné připomenout, co se ekonomickými sférami má na mysli.

Primární sféra ekonomiky zahrnuje zaměstnance v zemědělství, lesnictví a rybolovu; *sekundární sféra ekonomiky* pojímá pracovní síly v průmyslu a stavebnictví a konečně *terciální sféra* do sebe integruje širokou škálu služeb. Níže předkládám graf mapující proporční genderové zastoupení mužů a žen v těchto třech sférách.

Grafické znázornění č. 4 Zaměstnanci a zaměstnankyně podle sfér ekonomiky (průměry r. 2007)



Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Výše znázorněný graf signifikantním způsobem demonstruje dominanci žen v terciálním sektoru. Naopak pro sektor primární a sekundární je typické, že zde významným způsobem převažují muži. Ženy jsou tedy nejčastěji zaměstnány ve službách, v souhrnu všech tří sektorů představoval terciální sektor 70,7 %. V průmyslu a ve stavebnictví bylo zjištěno 26,8 % zaměstnaných žen, a v zemědělství, lesnictví a rybolovu pouhých 2,5 %. Naproti tomu muži jsou

koncentrováni v průmyslu a stavebnictví (50,6 % zaměstnaných mužů), ale silné zastoupení mají taktéž ve službách (45 %). V zemědělství, lesnictví a rybolovu jich pracuje 4,4 % (ČSÚ, 2008).

S odkazem na další jiná šetření Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2008) je nutno konstatovat, že „nejfeminizovanějšími segmenty českého trhu práce jsou zdravotnictví (81 % žen), vzdělávání (75 % žen), finanční zprostředkování (66 % žen) a veřejná správa (61 % žen).“ (ČSÚ, 2008).

Co se soukromého sektoru týče, lze usoudit, že ženy podnikatelky jsou nejvíce koncentrovány taktéž v terciálním sektoru – z 202,2 tisíců podnikajících žen jich bylo 87,3 % zjištěno ve službách (ČSÚ, 2008). Na druhou stranu zde tvořili nadpoloviční většinu i muži podnikatelé (50,4 %). To však lze odůvodnit tím, že živnostníci se zpravidla více orientují na sektor služeb obecně. Avšak podnikání v primárním a sekundárním sektoru je takřka doménou mužů (ČSÚ, 2008).

Nejaktuálnější data o genderové segregaci na trhu práce byla získána od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV, 2009), která však výše zmíněné závěry potvrzují. Nelze tedy s žádnou jistotou říci, že by se na genderové disproporci pracovního trhu v České republice cokoliv měnilo směrem k vyrovnanosti. Tento závěr dokládám grafickým znázorněním č. 5.

Grafické znázornění č. 5 Počty zaměstnaných podle sektorů Národního hospodářství

	1. pololetí 2008		1. pololetí 2009	
	tisíc	%	tisíc	%
Zaměstnaní - muži	2845,2	100,0	2829,8	100,0
I. sektor	110,5	3,9	105,8	3,7
II. sektor	1447,1	50,9	1414,6	50,0
v tom: průmysl	1010,7	35,5	966,8	34,2
stavebnictví	436,4	15,3	447,9	15,8
III. sektor *)	1287,6	45,3	1309,3	46,3
Zaměstnaní - ženy	2135,7	100,0	2114,3	100,0
I. sektor	49,8	2,3	47,5	2,2
II. sektor	571,0	26,7	522,9	24,7
v tom: průmysl	529,8	24,8	481,4	22,8
stavebnictví	41,2	1,9	41,5	2,0
III. sektor *)	1514,9	70,9	1543,8	73,0

*) vč. nezjištěné sektorové příslušnosti

Zdroj: MPSV, 2009.

Dalším významným ukazatelem, který nás spraví o současné situaci z hlediska uplatňování politiky rovných šancí/příležitostí mezi ženami a muži, jsou vztahy žen a mužů v řízení organizací. Jinými slovy se jedná o koncept tzv. *vertikální segregace* na trhu práce v České republice, která může být popsána jako „*disproporční zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, například ve vedoucích pozicích, ve středním managementu, v pozicích vyžadujících určitou míru odpovědnosti a vyznačujících se možností definovat práci podřízených atd. Ve většině evropských zemí se ženy nacházejí na spodních příčkách zaměstnaneckého žebříčku a méně často než muži zastávají pozice vedoucích*“ (Valentová et al., 2008 a Coré, 1999). Asi není ani nutné dodávat, že i vertikální genderová segregace na trhu práce je bytostně spjata s genderovými stereotypy, které v dané společnosti převládají.

Vertikální segregace na trhu práce je do významné míry ovlivněna segregací horizontální – v tomto smyslu je tedy žádoucí chápat vertikální segregaci jako příčinný následek horizontální segregace. Výzkumy a rozbory v oblasti managementu českých organizací, které realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v letech 2004 – 2008, ale tezi o ostrakizaci žen ze strategických rozhodovacích pozic *nepotvrdily* (Vlach et al., 2008). Citovaný soubor výzkumů dochází dále k závěrů, že „*podíl žen na managementu odpovídá feminizaci odvětví, která je vysoká v terciéru, tedy i v nepodnikatelské sféře ... účast žen na řízení v sektoru služeb dosahuje v průměru 2/3 a v mnoha těchto odvětvích lze mluvit o ženském managementu (obchod, ubytování a stravování, sociální péče, vzdělávání a zdravotnictví⁷)*“ (Vlach et al., 2008).

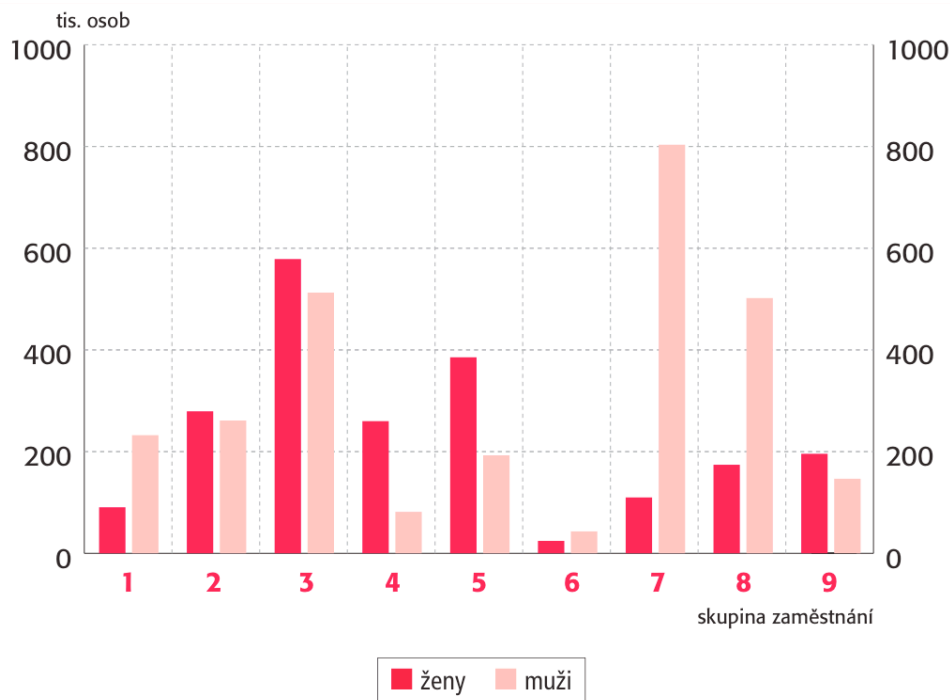
S interpretací tohoto šetření je nutné nakládat velmi opatrně. Jeho výsledky

⁷ Avšak horizontální segregaci lze vypozařovat i uvnitř jednotlivých profesí. Výše bylo zmíněno, že mezi silně feminizované segmenty je možno řadit např. zdravotnický sektor. V českém zdravotnictví ženy mírně převažují (jedná se o cca 55,2 % lékařek, lékařů je tedy logicky vzato 44,8 %). I tak lze nalézt značné genderové rozdíly pokud jde o zastoupení žen v jednotlivých lékařských specializacích – absolutně feminizované je dorostové lékařství (90 % žen) a pediatrie (80,2 % žen), naopak jisté inferiorní postavení zaujímají ženy ve všech chirurgických oborech (30 % žen) (viz Pavlík et al., 2004).

nelze dle mého soudu jednoduše prezentovat tak, že na českém trhu práce nedochází k žádnému vytěsnění žen z manažerských a rozhodovacích pozic – důvodem je právě již analyzovaná horizontální segregace, která vertikální segregaci předchází a která vyvěrá z genderových stereotypů. Když jsou totiž ženy v daném segmentu trhu práce zastoupeni ve výraznější minoritě, zdá se býti logické, že se adekvátní měrou *ani nemohou* podílet na vedoucí či řídicí činnosti daného subjektu.

V této souvislosti považuji za důležité prezentovat tzv. *Výběrové šetření pracovních sil* (VŠPS), které kontinuálně provádí Český statistický úřad (ČSÚ). Ten v tomto kontextu vytvořil devět hlavních tříd klasifikace zaměstnání, konkrétně viz schéma na další straně.

Grafické znázornění č. 6 Zaměstnanci/kyně podle hlavních tříd zaměstnání (průměry r. 2007)



- 1 Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a prac. v příbuzných oborech
- 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu
- 6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Jak již bylo naznačeno výše, statistická šetření ČSÚ prokazují, že zaměstnané ženy nejčastěji pracují jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice. V této kategorii se ženy vyskytují v 27,6 %. Oproti tomu téměř 30 % zaměstnaných mužů pracovalo v době konání statistického šetření jako řemeslníci, výrobci a zpracovatelé. Když muži podnikali, tak v posledně zmíněných segmentech byli zastoupeni dokonce v 36 %. Nejvyšší disparita žen vůči mužům byla zjištěna ve 4. hlavní třídě

klasifikace zaměstnání, a sice u nižších administrativních pracovníků/pracovníc (úředníků/úřednic), a to bez ohledu na fakt, zda šlo o zaměstnané celkem, či zaměstnance/kyně a podnikatele/ky zvlášť. Naopak nejvyšší míra majority mužů vůči ženám je možno vysledovat u řemeslníků, výrobců a zpracovatelů, u podnikajících osob pak v oblasti obsluhy strojů a zařízení (ženy se zde v celkovém souhrnu podílely pouhými 4,4 %) (ČSÚ, 2008).

Na závěr se poněkud blíže zaměřuji na první skupinu klasifikace zaměstnání, a sice na „*Zákonodárce, vedoucí a řídicí zaměstnance/zaměstnankyně*“. Zde vidíme silnou dominanci mužů, v absolutních číslech v této kategorii zaměstnání pracuje cca 220 tisíc mužů a necelých 90 tisíc žen. U první ze složek této kategorie, tedy u zákonodárců/zákonodárkyň lze konstatovat, že Česká republika patří k zemím se silnou nerovnováhou v zastoupení žen a mužů v národních parlamentech, ale i na komunální politické úrovni (viz Fórum 50 %⁸).

Pro ilustraci a procentuálně vyjádřeno, v současné době působí v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR 18 % žen (logicky vzato 82 % mužů), v horní komoře Parlamentu ČR, tedy v Senátu, je žen 17 % a v Krajských zastupitelstvích je nyní přítomno 17,6 % žen. Zastupitelstva obcí jsou na tom o něco „lépe“, konkrétně ženám zde připadá v průměru 25 % mandátů. V zastupitelstvech měst je to ale pouze 23,3 % a v zastupitelstvech statutárních měst dokonce jen 19,5 %, což znamená, že s rostoucí velikostí obce klesá zastoupení žen (Fórum 50 %).

Bohužel patrně významnější změny nenastanou ani po letošních volbách do PS PČR, které jsou plánovány na 28. a 29. květen 2010. Analýza⁹ odborné poroty občanské společnosti Fórum 50 % před zmíněnými volbami totiž dochází k závěru, že vzhledem počtu žen na kandidátních listinách jednotlivých politických stran ani k významnějšímu posunu vzhledem k genderové vyrovnanosti v Poslanecké sněmovně ani dojít nemůže. Konkrétně řečeno šetření Fóra 50 % dospělo k závěru, že

⁸ Občanská společnost Fórum 50 % se již od roku 2004 věnuje studiu a monitoringu nerovného zastoupení žen a mužů na všech úrovních rozhodování. Dostupné z <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice> [on-line] [cit. 20-04-2010].

⁹ Výsledky citované analýzy jsou dostupné z <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/zeleni-jsou-zenam-opet-nejotevrenejsi> [on-line] [cit. 30-04-2010].

genderovou rovnost žen a mužů nejlépe prosazuje Strana zelených, která v citované analýze dopadla nejlépe, s výrazným odstupem byla druhou v pořadí KSČM, třetí ČSSD úzce následována KDU-ČSL. V tomto smyslu naprosto pohořela strana TOP 09 a ODS. Závěrem dodávám, že kritériem v soutěži o „genderovou vyrovnanost v politice“ není pouze počet žen na kandidátních listinách, ale také kategorie mapující počet žen ve vedení strany, politika rovných příležitostí ve volebním programu strany či reálné hlasování dané politické strany o zákonech souvisejících s genderovou rovností.

O tom, že v Parlamentu České republiky je mezi zastoupením žen a mužů naprosto frapantní disproporce, nás spravují i nejnovější data¹⁰ Meziparlamentní unie (Inter-Parliamentary Union) komparující zastoupení žen a mužů v národních parlamentech. Pro ilustraci předkládám zredukované grafické znázornění.

Grafické znázornění č. 7 Ženy v národních parlamentech (2010)

Světová klasifikace IPU		
Umístění	Stát	% žen
1	Rwanda	56.30%
2	Švédsko	46.40%
3	Jižní Afrika	44.50%
4	Kuba	43.20%
5	Island	42.90%
6	Nizozemí	42.00%
7	Finsko	40.00%
8	Norsko	39.60%
9	Mozambik	39.20%
10	Angola	38.60%
29	Peru	27.50%
30	Portugalsko	27.40%
31	Afghánistán	27.30%
50	Eritrea	22.00%
51	Etiopie	21.90%
61	Velká Británie	19.50%
71	Řecko	17.30%
77	Česká republika	15.50%
78	Burkina Faso	15.30%
79	Uruguay	15.20%
80	Zimbabwe	15.00%

Zdroj: Inter-Parliamentary Union, 2010. Upraveno a zkráceno autorem.

České republice patří ve světovém srovnání nelichotivé 77. místo.

¹⁰ Data dostupná z <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> [on-line] [cit. 01-05-2010].

Z evropských zemí se nejlépe umístilo „unisexové“ Švédsko, avšak i ostatní skandinávské země proklamují relativní vyvážené zastoupení svých zákonodárců a zákonodárkyň. Opět státy, které udržují *liberální model* státu veřejných sociálních služeb prokazují značnou, 1/3 – 1/5 disproporci ženy vs. muži v parlamentech.

Na závěr této kapitoly je třeba akcentovat, že ženy, na rozdíl od mužů, svou profesní kariéru začínají hned dvakrát. Poprvé po absolutoriu školy a podruhé po splnění svých mateřských povinností. Muži tedy oproti ženám mají svou profesní dráhu zcela plynulou, což je pak v konečném důsledku na trhu práce v porovnání s ženami značně zvýhodňuje.

Jak dokládá Vlach ve své studii (Vlach et al., 2008), *„rozhodným faktorem manažerské kariéry žen je možnost harmonizace pracovního a rodinného života. Žena, která volí manažerskou kariéru, musí přihlédnout k rizikům genderových stereotypů v chování svého okolí a nedostupnosti služeb pro domácnost“* (Vlach et al. 72: 2008).

5.3 Horizontální a vertikální segregace – stručná komparace s členskými státy EU

Přecházející část práce nám poskytla poměrně zásadní obraz o genderovém zastoupení v jednotlivých ekonomických sektorech na trhu práce v České republice. Nyní je přínosné situaci v ČR porovnat s ostatními členskými státy EU, což nám poskytne povědomost o tom, zdali český trh práce kopíruje trendy napříč Evropskou unií, nebo zdali s tendencí v EU nekonvenuje či v některých ohledech výrazně vyčnívá.

Když se z obecného hlediska podíváme na zastoupení žen a mužů ve třech základních ekonomických sektorech (tj. zemědělství, průmysl, služby), pak nejméně pracovních sil v současné době shledáváme v zemědělství, a to ve většině zemí EU (konkrétněji: nejvíce v Řecku – 16 %, jinak v celkovém souhrnu podíl nepřesahuje u šetřených zemí 5 %, a to včetně České republiky) (Sirovátka, 2006).

Naopak nejvíce pracovních sil, tedy mužů i žen, je obsaženo v sektoru služeb. Zastoupení žen ve službách ve většině zemí EU přesahuje hranici 80 %, avšak jsou státy, kde je naopak v terciální sféře patrná majorita mužů – v Holandsku, Francii,

Švédsku a ve Velké Británii jsou muži v sektoru služeb zastoupeni v 60 % (Sirovátka, 2006). V tomto kontextu má tedy Česká republika v komparaci s průměrem EU *nejnižší podíl žen* ve službách (70,7 %), společně s Portugalskem a Řeckem (přepočteno z Grafického znázornění č. 8).

Grafické znázornění č. 8 Mezinárodní srovnání nejvýznamnějších odvětví dle koncentrace žen a mužů (rok 2005)

Země	Hlavní odvětví - ženy Top sectors - women						Hlavní odvětví - muži Top sectors - men						Country
	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů domácího personálu Activities of households as employers of domestic staff	Výroba oděvů, zpracování a barvení kožehin Manufacture of wearing apparel	Zdravotní a sociální péče Health and social work	Ostatní činnosti v obli službách Other service activities	Vzdělávání Education	Maloobchod kromě motorových vozidel; opravy výrobků pro os. potřebu a převážně pro domácnost Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods	Těžba a úprava thoriových a uranových rud Mining of uranium and thorium ores	Stavbnictví Construction	Těžba a úprava ostatních nerostných surovin Other mining and quarrying	Těžba uhlí, lignitu a rašeliny Mining of coal and lignite; extraction of peat	Těžba a úprava ostatních rud Mining of metal ores	Výroba základních kovů a hutních výrobků Manufacture of basic metals	
	% žen / mužů v každém odvětví	% women / men in each sector						% women / men in each sector					
EU 25, v tom:	87,4	79,0	77,5	71,8	70,5	61,1	97,7	91,8	91,0	89,1	89,1	88,2	EU 25, incl.:
Belgie	92,4	73,6	78,7	73,0	68,3	60,7	100,0	91,5	70,0	.	85,5	91,2	Belgium
Bulharsko	62,2	85,0	77,7	76,2	78,9	63,6	.	90,2	93,2	90,8	86,6	75,0	Bulgaria
Česká republika	100,0	89,3	78,7	79,4	76,2	66,6	90,0	91,3	82,7	91,0	.	82,5	Czech Republic
Dánsko	88,9	100,0	83,1	61,8	55,6	54,2	.	90,8	.	.	.	80,6	Denmark
Německo	91,5	68,3	76,8	64,4	67,9	66,4	100,0	87,3	91,3	92,0	100,0	88,3	Germany
Estonsko	100,0	97,4	83,6	97,6	82,5	74,1	.	87,6	100,0	76,7	.	100,0	Estonia
Irsko	88,7	73,7	82,2	74,0	70,9	63,5	.	95,0	92,0	87,5	86,9	89,0	Ireland
Řecko	96,2	61,1	64,4	73,1	60,8	48,9	.	98,2	93,9	97,4	89,2	95,3	Greece
Španělsko	91,3	76,2	73,4	77,1	65,4	61,3	100,0	94,5	93,5	97,6	86,5	93,2	Spain
Francie	83,6	69,0	77,9	74,3	66,1	61,2	.	91,2	89,9	93,6	.	92,0	France
Itálie	86,1	75,1	65,4	71,8	74,3	50,4	.	94,7	89,1	100,0	100,0	89,9	Italy
Kypr	97,2	78,0	72,9	81,0	74,1	58,9	100,0	94,1	85,4	.	.	100,0	Cyprus
Lotyšsko	56,4	95,2	85,0	57,8	80,4	72,2	.	87,1	100,0	51,5	.	91,3	Latvia
Litva	48,0	91,5	81,2	85,0	76,5	69,6	100,0	90,2	75,0	44,5	.	92,3	Lithuania
Lucembursko ¹⁾	100,0	40,6	76,9	87,4	62,8	65,0	.	91,7	100,0	.	.	93,4	Luxembourg ¹⁾
Maďarsko	78,2	86,0	77,7	68,8	77,6	65,1	.	93,6	91,1	79,3	100,0	83,9	Hungary
Malta	100,0	42,2	53,8	82,3	54,4	39,4	.	95,6	100,0	.	.	100,0	Malta
Nizozemsko	87,8	96,4	81,0	81,3	60,6	57,8	.	90,5	79,9	.	.	95,0	Netherlands
Rakousko	96,3	72,3	73,8	83,0	70,7	67,4	.	85,4	82,8	.	100,0	83,3	Austria
Polsko	100,0	85,2	81,2	76,2	77,8	68,2	.	93,2	100,0	87,3	84,2	83,0	Poland
Portugalsko	99,0	88,3	81,6	84,6	76,2	55,7	.	95,6	94,2	.	94,7	82,3	Portugal
Rumunsko	63,6	87,9	77,9	58,8	72,3	63,0	.	89,9	89,6	83,8	92,5	79,6	Romania
Slovinsko	100,0	79,2	83,6	83,6	77,2	63,9	.	93,5	100,0	89,0	.	78,6	Slovenia
Slovensko	94,9	89,9	82,4	75,2	76,7	70,5	.	93,7	95,3	93,7	86,2	83,8	Slovakia
Finsko	60,8	91,2	88,2	82,5	65,6	67,7	.	93,0	92,1	94,3	100,0	84,3	Finland
Švédsko	100,0	81,2	83,0	78,9	74,3	62,5	.	93,5	93,6	66,2	90,5	85,8	Sweden
Spojené království	61,7	62,2	79,0	75,5	73,0	59,3	.	89,6	94,6	100,0	100,0	86,4	United Kingdom
Další země													Other countries
Chorvatsko	92,5	88,5	76,4	91,1	78,4	65,7	.	92,4	92,4	100,0	.	90,9	Croatia
Island	.	80,5	85,4	90,8	69,1	60,3	.	93,5	100,0	.	.	94,7	Iceland
Norsko	91,6	79,6	82,4	88,2	65,0	65,0	.	93,6	82,4	100,0	.	80,7	Norway

Zdroj: upraveno podle Eurostat, Statistics in focus 53/2007.

Nižší podíl žen v sektoru služeb v České republice, stejně jako v ostatních postkomunistických státech je odbornými studii vysvětlován skutečností, „... že se zde terciální sektor teprve postupně rozvíjí, zatímco ve vyspělejších západních demokraciích s tradicí tržního hospodářství poskytuje dlouhodobě nejvíce pracovních uplatnění především pro ženy.“ ... „právě veřejný sektor služeb je důležitým faktorem integrace žen na trh práce a otevírá ženám přístup ke kvalitnímu zaměstnání s jistým sociálním statusem.“ (Sirovátka et al., 206: 2006). Avšak je třeba poznamenat, že právě sektor služeb zahrnuje i nekvalifikovanou, nekvalitní a podprůměrně placenou práci, která může vést k uzavírání žen na sekundárních trzích práce a v podstatě i k marginalizaci ženské pracovní síly (Fischlová, 2002 a také Sokačová, 2006).

Z komparace s ostatními členskými státy Evropské unie nevyplývají mezi stavy v ČR a v EU výraznější rozdíly. Nelze říci, zdali je to možno pojímat jako „normální“ situaci či jako negativní a pro ženy diskriminující jev. Horizontální a vertikální segregace totiž má, jak už jsem na několika místech této studie zmínil, své nejfatálnější kořeny v genderových stereotypech, které se v té které společnosti velmi dlouho a velmi složitě prolamují.

Druhou stranou téže mince však může být determinace tohoto stávajícího stavu samotnými a individuálními preferencemi žen (a mužů). Odkud však tyto preference pocházejí? Nelze totiž s jistotou říci, zdali jsou ženy do odvětví, které dnes nazýváme jako feminizované (či poněkud zavádějícím způsobem „typicky ženské“) pouze a jenom násilně tlačeny kulturními vzorci, nebo zdali si je svobodně vybírají v souladu se svým hodnotovým žebříčkem. Právě touto cestou by měly být zaměřeny další studie této problematiky. Navrhoval bych kvalitativní rozhovory s vybranými vzorkem samotných akterek ohledně jejich názoru na tuto problematiku. To by nám mělo dát dostatečnou, kvalitativní a hlubší povědomost o jejich ambicích a stavech, než v tomto kontextu vypovídají tvrdá statistická data.

5.4 Gender Pay Gap (GPG)

V kontextu této studie považuji za nutné uvést několik grafických dokumentací ohledně platových rozdílů mezi ženami a muži (GPG), jelikož, jak bylo zmíněno výše, tento indikátor je zásadní pro identifikaci nerovného postavení žen a mužů na pracovním trhu.

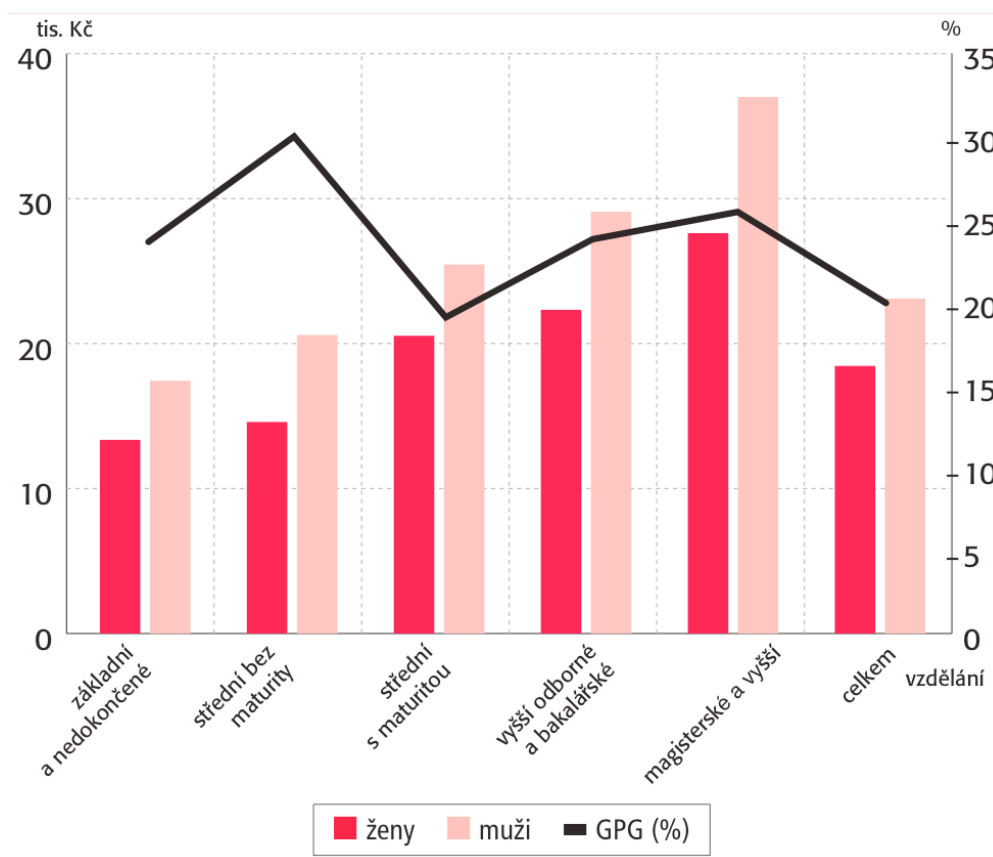
Komparativní studie dokládají, že Česká republika v porovnání ostatními členskými státy Evropské unie vykazuje významnější, resp. nadprůměrný genderový mzdový rozdíl (průměr EU 25 je 15 procentních bodů, v České republice však procentních bodů 18) (Křížková, 2009). Některé studie však hovoří ještě o větším rozdílu, který dosahuje až o 25 % nižší mzdu u žen (např. Vlach et al., 2008).

V tomto kontextu je však v české provenienci patrná pozitivní tendence směrem k vyrovnanosti (v roce 1998 činil rozdíl GAP muži vs. ženy 25 %, přičemž v roce 2006 to bylo zmiňovaných 18 %) (Křížková et al., 2009). Obdobný výsledek zaznamenalo i šetření Českého statistického úřadu, v jehož závěrech stojí: *„Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání – mediánová mzda českých žen v roce 2007 dosahovala pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů¹¹.“*

Výše zmíněné dokumentují několika grafickými schémata, které byly načerpány z šetření Českého statistického úřadu (viz další strana).

¹¹ *Ženy a muži v datech*. Praha : Český statistický úřad, 2008. [online]. [cit. 2009-11-12]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>

Grafické znázornění č. 9 Mediány mezd podle úrovně vzdělání (rok 2007)



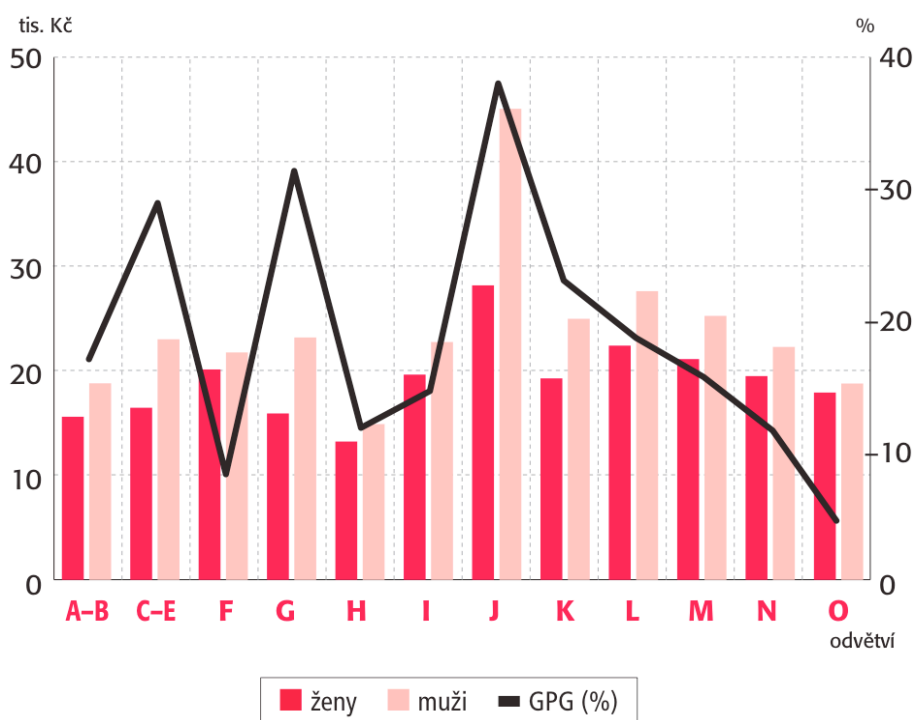
Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Grafické znázornění č. 9 prokazuje, že ženy jsou za svou pracovní činnost honorovány méně než muži ve všech úrovních vzdělanosti. Největší rozdíly však byly detekovány u středoškolského vzdělání bez maturitní zkoušky (GPG = 29,6 %) a u magistersky a více vzdělaných obyvatel (GPG = 25,3 %).

Naopak nejmenší rozdíly byly patrné u středoškoláku s maturitou (GPG = 19,3 %) a u lidí s vyšším odborným či bakalářským stupněm vzdělání (GPG = 23,4 %); shodnou hodnotu rozdílu mediánu mzdy u žen a mužů zaznamenali taktéž lidé s maximálně základním vzděláním (ČSÚ, 2008).

K obdobným závěrům, tedy k více či méně výrazné diskriminaci žen ohledně jejich finančních výtěžků lze dojít i v datech, která demonstrují mediány mezd podle skupin odvětví (viz Grafické znázornění č. 10).

Grafické znázornění č. 10 Mediány mezd podle skupin odvětví (rok 2007)



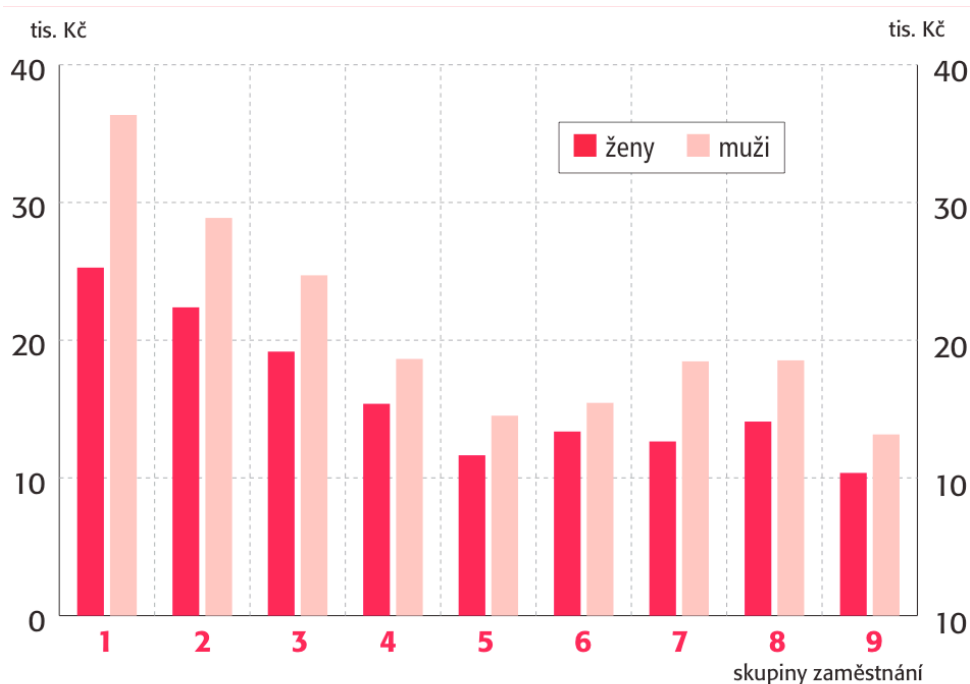
- A-B** Zemědělství, lesní hospodářství a rybolov
- C-E** Průmysl celkem
- F** Stavebnictví
- G** Obchod, opravy motorových vozidel
- H** Pohostinství a ubytování
- I** Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
- J** Peněžnictví a pojišťovnictví
- K** Nemovitosti, služby pro podnikatele, výzkum
- L** Veřejná správa, obrana, soc. pojištění
- M** Školství
- N** Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost
- O** Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Graf č. 10 není třeba výrazněji komentovat. Je frapantní, že tendence ženy finančně hodnotit výrazně podprůměrně v porovnání s muži, je patrná takřka ve všech šetřených odvětvích na trhu práce v České republice. Zajímavé je, že největší rozdíl mezi mzdami žen a mužů nalezneme v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, kde jsou mzdy obecně nejvyšší (ČSÚ, 2008).

Posledním grafickým schématem, který zde předkládám, je GPG podle skupin zaměstnání (č. 11).

Grafické znázornění č. 11 Mediány mezd podle skupin zaměstnání (rok 2007)



- 1 Zákodárci, vedoucí a řídící pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a prac. v příbuzných oborech
- 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu
- 6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Výše prezentované grafické znázornění¹² prokazuje, že nejvyšší výdělků měli v roce 2007 zákonodárci/kyně a vedoucí a řídící pracovníci/e. Zdejší medián mezd zde dosahoval hodnoty 40 670 Kč u mužů, avšak u žen v porovnání s muži pouhých 28 229 Kč. Největší rozdíl mezi mzdami žen a mužů lze zaznamenat u

¹² Velkým nešvarem v českém veřejném, ale i soukromém diskurzu je generalizace kategorií a jejich redukce pouze na mužskou část populace. Zůstává s podivem, že tvůrci dokumentů ČSÚ, vlády ČR a dalších státních institucí doposud nezačali užívat genderově citlivý jazyk – pozn. I. D.

kategorie řemeslníků/řemeslnic a kvalifikovaných výrobců/výrobkyň, kde mediány mezd žen dosahovaly 68 % mediánů mezd mužů a u zákonodárců/kyň, vedoucích a řídicích pracovníků/nic (69,4 %). Gender Pay Gap zde dosahoval hodnoty přes 30 %, což lze považovat za velmi výraznou diferenciaci v úrovni mezd žen a mužů (ČSÚ, 2008).

Dle výsledků šetření Vlacha (Vlach et al., 2008) jsou na tom ještě hůře ženy v managementu, kde jejich výše výdělků odpovídá ½ výdělků mužů na obdobných pozicích se srovnatelnou pracovní náplní (Vlach et al., 2008). Citovaná studie přichází ještě s dalším závěrem, podle kterého „*manažerky samy přiznávají, že se při sjednávání manažerských smluv mzdově podbízejí*“ ... „*motiv seberealizace v řídicím procesu je pro ženy silnější než výše jejich výdělků*“. To je však z hlediska uplatňování principu rovnosti napříč pohlavími nepřijatelné.

Ve veřejném sektoru je situace odlišná. Právními normami vymezený systém utváření platů v nepodnikatelské sféře se týká jak managementu, tak podřízených pozic. V tomto případě zaměstnavatel i zaměstnanci mají k dispozici instituty výrazně bránící rovnost obou pohlaví. Prostor pro i samovolnou diskriminaci je úzký. Platový rozdíl mezi ženami a muži je taktéž relativně nízký (Vlach et al., 2008).

Jistou dobrou zprávou je v tomto smyslu bezpochyby tzv. *Antidiskriminační zákon, resp. zákon o rovném zacházení¹³ a o právních prostředcích ochrany před diskriminací*, který v České republice vešel v platnost 1. 9. 2009. Jeho efekt lze nyní jen stěží korektně posoudit, jelikož zákon je v platnosti pouhých několik měsíců. Je třeba podotknout, že tento zákon zavádí ve sledované problematice a v českém právním prostředí jisté novum, které spočívá v obrácení důkazního břemene – v našem případě diskriminaci nemusí před soudem dokazovat diskriminovaná žena (či muž), nýbrž ten, kdo je z diskriminace obžalován, musí dokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

¹³ Rovné zacházení se v tomto legislativním opatření nevztahuje pouze na vztah žen a mužů, nýbrž se týká i zákazu diskriminace z důvodu věku, etnické příslušnosti, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženství či víry apod.

V souvislosti analyzovaného problému je důležité, že zákon vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

Česká republika ratifikací tzv. Antidiskriminačního zákona korigovala závažný deficit, jenž měla v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie. Implementací, dodržováním a vymáháním Antidiskriminačního zákona totiž může být pozitivním směrem narovnáno postavení žen na trhu práce, a taktéž může být v důsledku usnadněna harmonizace práce a rodinných povinností.

I přesto, že efekt tohoto zákona může být dalekosáhlý a rozhodně tím správným směrem, bylo by naivní se domnívat, že se pouze jeho prostřednictvím diskriminační jednání vymytí. Zrovnoprávnění žen na trhu práce obecně je široký společenský problém, který přesahuje hranice jak ekonomických, tak legislativních vztahů (srovnej Vlach et al., 2008).

Dalšími klíčovými oblastmi ve vztahu efektivního skloubení pracovních a rodinných povinností se jeví mimo jiné *zajištění účinné a dostupné sítě služeb pro domácnost* (čímž mám na mysli jednak zajištění péče o děti, ale také péče o seniory), *zvýšená podpora dialogu mezi ženami a muži* (tento dialog souvisí hlavně s genderovým vyrovnáním v rodině ohledně tzv. neplacené práce a jeho hlavním výsledkem by mělo být pochopení potřeb žen a významu jejich rovnoprávného postavení ze strany mužů). Právě těmto zásadním tématům jsou věnovány následující pasáže této diplomové práce.

Jelikož se tato kapitola a její podkapitoly věnovaly zejména genderovým stereotypům a jejich konsekvencím na trhu práce, oblast trhu práce ještě neopouštím

a plynule navazují další významnou determinantou konfliktu harmonizace práce a rodiny, a sice vztahem mezi zaměstnáním (v tomto kontextu placenou prací) a rodinou.

5.5 Family-friendly politiky v zaměstnání

Míra zvládnání pracovních a rodinných povinností se podstatným způsobem odvíjí taktéž od pracovních podmínek, které jsou zaměstnancům a zaměstnankyním nabízeny ze strany jejich zaměstnavatelů. Mám zde na mysli zejména tzv. *family-friendly* formy pracovního poměru, neboli takové zaměstnanecké úvazky a benefity, které jsou šetrné k rodinným povinnostem a k rodině obecně.

Tzv. *family-friendly* opatření v oblasti trhu práce lze rozdělit do dvou základních skupin. První z nich je svázána s organizací práce, resp. s formou pracovního úvazku a ta druhá se týká poměrně široké palety benefitů, které zaměstnavatelé nabízejí (či mohou nabízet) rodičům s dětmi, to vše za účelem usnadnění kombinace pracovního života a rodinných povinností.

5.5.1 Flexibilní formy zaměstnávání

Mezi flexibilní formy zaměstnávání je možné zařadit jak rozličné úpravy délky pracovního úvazku, flexibilní (pružnou) pracovní dobu, tak nestandardní či netradiční organizace pracovní doby. Nejhojněji využívanou flexibilní formou zaměstnání je *práce na částečný pracovní úvazek*, neboli práce na zkrácený pracovní úvazek.

Jak již bylo zmíněno v kapitole 5.2, práce na zkrácený pracovní úvazek je velmi často vyžadována, resp. preferována ženami, kterým se jejím prostřednictvím lépe daří harmonizovat ekonomickou aktivitu s rodinnými povinnostmi. Nedávné výzkumy potvrzují (Riedmann et al., 2006), že téměř v 64 % analyzovaných podniků v Evropské unii se vyskytuje alespoň jeden zaměstnanec/zaměstnankyně, který/á formu tohoto úvazku využívá. Nutno dodat, že tento model pracovního úvazku se v 97 % vyskytuje v sektoru služeb, zbylá 3 % jsou zaznamenána v sektoru průmyslu. Konkrétněji je v sektoru služeb největší procento částečných úvazků ve zdravotnictví, v oblasti sociálních služeb, obchodu, opravárenství, hotelech, restauracích a konečně ve vzdělávacích institucích (Riedmann et al., 2006).

Další důležitý poznatek tkví v tom, že formu částečného pracovního úvazku

v EU využívají průměrně v 60 % a více ženy. Když provedeme komparaci mezi počtem částečných pracovních úvazků v členských státech EU a v ČR, zjistíme, že český trh práce v tomto ohledu výrazně zaostává.

Česká republika je totiž řazena k zemím, které mají nejnižší procento zaměstnanců/kyň pracujících na částečný úvazek – cca 13 % (Český statistický úřad dokonce ve svých statistických šetřeních detekoval pouze 5 % zaměstnanců/zaměstnankyň pracujících na tzv. *part-time*, viz ČSÚ, 2006).

Není to ale pouze tím, že by po nich nebyla poptávka, nýbrž zdejší zaměstnavatelé je zpravidla moc nenabízí (Pavlík et al., 2008). Názory zástupců šetřených podniků tuto tezi potvrzují – více než 2/3 zaměstnavatelů se domnívá, že *tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody* (Haberlová a Kyzlinková 2009: 26). Tento dominující názor zaměstnavatelů nás upozorňuje na to, že soukromé podniky a organizace prakticky vůbec nereflektují potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň mající rodinné povinnosti a veškerý svůj zájem koncentrují výhradně na potřeby dané firmy. Tuto záležitost můžeme označit jako legitimní, avšak taktéž můžeme konstatovat, že sociální solidarita s jednotlivci, kteří vychovávají a pečují o děti, tímto přístupem velmi trpí.

Naproti tomu výskyt této formy zaměstnání je nejčtenější ve Velké Británii, v Nizozemí (dokonce plných 75 % žen), ve Švédsku a v Německu (28-38 %). (Riedmann et al., 2006). Nabídka práce na zkrácený úvazek je v České republice v největší míře patrná ve veřejné sféře (Haberlová a Kyzlinková, 2009). V soukromém sektoru je tato forma práce nabízena velmi skromně, což lze s velkou platností konstatovat zejména u menších firem (do 50 zaměstnanců/zaměstnankyň).

Mezi nejčastější osoby, které této formy úvazku využívají, patří jednoznačně matky s dětmi v předškolním a školním věku. V průměru v EU totiž tvoří více jak 65 % z celku zaměstnaných. Z toho ukazatele je evidentní, že potřeba starat se o děti je nejčastější a nejběžnější důvod pro využívání této formy pracovního vztahu. Naproti tomu 21 % zaměstnavatelů uvedlo, že u nich pracují na částečný úvazek otci. To se týká zejména podniků a firem v Belgii, Nizozemí, Švédsku a ve Velké Británii. Naproti tomu v České republice, Itálii, Portugalsku a Slovinsku je tato možnost otcí využívána pouze zřídka. Případy, kdy otci pracují na částečný úvazek, rovněž indikují rovnější podmínky mezi genderovými rolemi (Riedmann et al., 2006). Významný

podíl částečně zaměstnaných osob tvoří též absolventi, studenti, lidé hendikepovaní či lidé, kteří pečují o svého nemohoucího příbuzného nebo blízkého známého.

Na závěr je nutné zmínit, že atypické či nestandardní formy zaměstnání jsou oproti těm standardním z hlediska postavení ve firmě či organizaci často spojovány s jistými nevýhodami. Mezi tyto nevýhody je možné zařadit menší možnost pracovního postupu, nižší účast na dalším vzdělávání organizovaného zaměstnavatelem (kupříkladu podnikové kurzy a školení), nejistota zaměstnání a mizivý nárok na další výhody, které mají k dispozici zaměstnanci/kyně, které pracují na plný pracovní úvazek (srovnej Haberlová a Kyzlinková, 2009: 28 a Weiler, 2005).

Mezi další specifické formy organizace práce lze zařadit tzv. ***sdílení pracovního místa***. Tento pracovní úvazek je obvykle definován jako „*situace, kde existuje pouze jedno pracovní místo, jeden plat za výkon dané práce a jedny pracovní podmínky, které jsou obvykle sdíleny dvěma nebo i více lidmi, kteří pracují podle dohodnutého rozpisu či vzoru*¹⁴“. Jinými slovy tato forma zaměstnaneckého úvazku je vhodná zejména pro ty zaměstnance a zaměstnankyně, kteří/ré si vzhledem ke svým dalším povinnostem nemohou dovolit práci na plný úvazek a danou pracovní pozici mezi sebou navzájem sdílí. Zpravidla se pak v praxi jedná o „*kombinaci dvou částečných úvazků na pracovní pozici vyžadující plný počet odpracovaných hodin*“ (Haberlová a Kyzlinková, 2009: 30).

Výzkumy (zejména Haberlová a Kyzlinková, 2009) detekovaly nabídku této formy úvazku zejména u velkých firem (s 250 zaměstnanci/zaměstnankyněmi a více) v soukromém sektoru. Zástupci šetřených podniků se však ve valné většině domnívají, že iniciace sdílení pracovního místa pro danou firmu přináší spíše nevýhody (až ¾ zaměstnavatelů), přičemž dle jejich soudu tato forma zaměstnávání přináší negativa i pro samotné zaměstnance a zaměstnankyně. Patrně právě proto se tato organizace práce v České republice příliš neuplatňuje. Zkušenost z některých států EU však o negativěch této formy zaměstnávání nevypovídá. V rámci EU je sdílení pracovního místa naprosto běžné v Nizozemí, ale také v Německu (Riedmann

¹⁴ Definice převzata z Gender Managementu, on-line. Dostupné z: <http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary#S>

et al., 2006).

Mezinárodní organizace práce (ILO, 2004) názor českých zaměstnavatelů značně vyvrací, přičemž upozorňuje na následující výhody v případě efektivního využívání a nastavení tohoto pracovního úvazku:

- lepší nastavení a distribuce pracovní zátěže mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi,
- vyšší produktivita práce a naopak nižší náklady podniku,
- zvyšování zaměstnanosti u osob, které mají rodinné či jiné povinnosti,
- lepší zastupitelnost u zaměstnanců/zaměstnankyň (tj. v případech nemoci, dovolené, různých školení či rodičovské „dovolené“), apod.

Práce z domova (někdy též nazývána *home office*) je další formou ekonomické aktivity přátelskou k harmonizaci práce a rodiny. Práci z domova lze rozlišit na dvě skupiny, a sice na závislou manuální práci a na práci duševní. První zmíněnou skupinu tvoří především ženy s nižším vzděláním a s nižší kvalifikací, druhou skupinu naopak preferují ženy s vyšším vzděláním a s vyšší kvalifikací, které chtějí adekvátně skloubit své pracovní a rodinné povinnosti, resp. daly přednost péči o malé děti před *full-time* kariérou.

V současnosti se v České republice začíná objevovat více i u kvalifikovaných profesí, kupříkladu u účetních, právnických, překladatelských, projektových, IT a manažerských činností. Je rozšířena především u podniků s nízkým počtem zaměstnanců. Přestože tato forma pracovního úvazku se zdá být vhodná ke skloubení práce a rodiny, některé výzkumy ukazují, že pracovní vytížení zde bývá obvykle vyšší, než by tomu bylo při standardním docházení do zaměstnání (Kroupa et al., 2007). Dále je třeba poznamenat, že celodenní přítomnost žen v domácím prostředí vede ve většině případů k automatickému přebírání veškerých povinností spojených s vedením domácnosti a péčí o děti. Fakt, že ženy pracují, je zastíněn dalším faktem, že jsou doma a nedocházejí do zaměstnání. I tak nejčastější výhodou práce z domova, kterou ženy uvádějí, je flexibilní pracovní doba a možnost přizpůsobit placenou práci chodu rodiny (Sokačová, 2006).

V rámci Evropské unie se práce z domova stává poměrně častou formou zaměstnaneckého poměru, na čemž se významnou měrou podílí masový rozvoj

telekomunikačních prostředků, zejména rozvoj a implementace internetového spojení (Broughton, 2007). I přesto není v České republice práce z domu tolik rozšířenou zaměstnaneckou činností – české podniky a organizace práci z domu v plných 85 % případů svým pracovníkům a pracovnícím nenabízejí (Haberlová a Kyzlinková, 2009: 37). Citovaný výzkum tuto záležitost dokládá nevolí zaměstnavatelů tuto formu organizace práce uplatňovat, jelikož, obdobně jako u sdílení pracovního místa, není pro zaměstnavatele dle jejich přesvědčení výhodná.

Pružná pracovní doba představuje poměrně dobrý nástroj, jak lépe harmonizovat zaměstnání a rodinu. Pružná (též někdy nazývaná „klouzavá“) pracovní doba je oproti částečnému pracovnímu úvazku lidmi často považována jako vhodnější řešení. Umožňuje zaměstnanci/kyni zvolit si začátek a konec denní pracovní doby (samotná délka pracovní doby musí zůstat zachována, v některých zaměstnáních se „zúčtování“ odpracovaných hodin neprovádí denně, ale týdně, resp. měsíčně). Tato forma je nejvíce aplikována v administrativních profesích a zpravidla spíše v malých organizacích. Zavedení této formy pracovního úvazku nepředstavuje pro zaměstnavatele žádné vysoké náklady, pro zaměstnanec/kyně znamená především důraz na precizní organizaci práce. Výzkumy však potvrzují, že tato forma pracovního úvazku je často aplikována ve vedoucích a řídicích funkcích, kterými disponují především muži. Tudiž z tohoto pohledu pružná pracovní doba *a priori* nevede k dostatečnému skloubení pracovního a osobního života, jelikož muži jednak rodinné povinnosti vykonávají výrazně méně než ženy a jednak tuto formu málokdy využívají (Sokačová, 2006).

Pružná pracovní doba je zpravidla zafixována v kolektivních smlouvách daných podniků nebo v jejich vnitřních předpisech. Částečně je však uplatňována i neformálně, podle dohody se zaměstnavatelem. Jak již bylo zmíněno, tento způsob je patrný zejména u firem, které čítají malé množství zaměstnanců, ale v poslední době se rozšiřuje i do větších organizací, a to i ve veřejném sektoru.

Některá schémata pracovní doby zaměstnancům umožňují, aby zaměstnanec několik dní v měsíci zcela absentoval, jiná jsou v tomto ohledu více restriktivní a flexibilní pracovní dobu vymezují pouze v rámci pracovního dne. Nejvíce rozvinuté systémy pružné pracovní doby nabízejí široké možnosti generování přesčasových hodin a jsou často nazývány jako *osobní účty počtu hodin*, resp. jako tzv. konta

pracovní doby. Zdejší zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance/kyně a účet mzdy zaměstnance/kyně. Avšak obecně vzato je možno konstatovat, že tato forma pracovního úvazku se v České republice vyskytuje pouze vzácně (Sokačová, 2006).

Výzkum mapující výskyt a typy flexibilních pracovních úvazků napříč státy Evropské unie (Riedmann et al., 2006) došel k několika podnětným a zajímavým ukazatelům. Zaměstnavatelé EU, kteří byli podrobeni výzkumu, nabízejí základní rámec flexibility pracovních úvazků ve formě určit si začátek a konec pracovní doby v témže pracovním dnu průměrně v 16 % (v ČR ale pouze v 9 %). V tomto ohledu je na tom nejlépe Velká Británie, Lotyšsko a Irsko (25-28 %). Jiná schémata flexibility, jako je např. možnost generovat přesčasové hodiny a posléze tyto hodiny čerpat formou volna, se v nabídce zaměstnavatelů vyskytují ještě méně, a sice v průměru v 7 %. Česká republika v tomto ohledu se svými 15 % značně převyšuje průměr EU a zaujímá v tomto smyslu výsadní postavení.

Více propracovaná schémata, která pracovníkům a pracovnícím umožňují nastřádané přesčasové hodiny čerpat formou volna na celé dny, ale v rámci téhož měsíce, se u evropských zaměstnavatelů vyskytují v průměru v 12 %. I zde Česká republika patří ke špičce využívání této možnosti (19 %). Lépe jsou na tom pouze Finové (23 %), shodně pak Poláci a Švédové.

Konečně ty nejrozvinutější formy flexibilních pracovních úvazků, které umožňují nasbírané přesčasové hodiny (dny) čerpat napříč celým fiskálním rokem, existují u 13 % zaměstnavatelů EU. Češi zaujímají lehký podprůměr (11 %), nejlépe jsou na tom v Rakousku, Finsku, Švédsku a Dánsku (Riedmann et al., 2006).

Mezi nejčastější důvody, proč zaměstnavatelé svým pracovníkům a pracovnícím poskytují možnost flexibilní pracovní doby, patří dle citovaného výzkumu v první řadě umožnění lepší kombinace práce a rodiny (popř. osobního života) jejich zaměstnanců a zaměstnankyň. Tento výrok manažeři šetřených podniků a firem uváděli nejčastěji, resp. v průměru v 68 %. Druhý nejčastější důvod zavádění flexibilní pracovní doby spočívá dle manažerů ve snaze lépe zorganizovat práci ve firmě. Dle výzkumníků však není možno s určitostí říci, který ze dvou výše uvedených důvodů převažoval. Mezi další příčiny zavedení flexibilního úvazku patří taktéž snaha manažerů o redukci proplácených přesčasových hodin (14-19 % výskyt v

odpovědích). (Riedmann et al., 2006).

Důsledky nastolování flexibilních pracovních úvazků jsou hodnoceny jak manažery, tak zaměstnanci a zaměstnankyněmi, veskrze pozitivně. Konkrétní pozitivní efekty těchto pracovních úvazků spočívají podle zaměstnanců, zaměstnankyň a manažerů zejména ve vyšší spokojenosti s pracovním místem, lepší organizací práce, nižší pracovní absenci zaměstnanců/kyň a pro manažery ve výhodné redukci proplácení přesčasů a tedy finančním úsporám. Mezi důsledky negativní patří především problémy v komunikaci mezi pracovníky. Negativní důsledky i tak oproti pozitivním efektům zaujímají inferiorní postavení (Riedmann et al., 2006).

Výše zmíněná schémata variací úprav pracovní doby v celkovém souhrnu umožňují lepší harmonizaci práce a rodiny, resp. osobního života. Na trhu práce se však vyskytují i takové organizace práce, které této harmonizaci škodí, resp. ji do značné míry znemožňují. Tyto těžkosti v organizaci práce jsou zpravidla nazývány *negativní flexibilitou pracovní doby, neboli uspořádáním, kdy pracovní doba zaměstnance/kyně pružně reaguje na objem práce či potřeby a nároky zaměstnavatele/nadřízeného* (Haberlová a Kyzlinková, 2009: 43). Společným aspektem negativní flexibility je zejména špatná časová předvídatelnost a hlavními formami negativní flexibility jsou **přesčasové práce**, zejména ty neplacené a nepravidelný **směnný režim**.

Výskyt tzv. přesčasů či přesčasových hodin je tedy významným a důležitým tématem politické agendy Evropské unie v souvislosti s problematikou trhu práce, zdraví, bezpečnosti práce a v neposlední řadě i ve vztahu k harmonizaci práce a osobního (rodinného) života. Mezinárodní srovnání výskytu a intenzity přesčasových hodin vyznívá pro Českou republiku, a tedy i pro zdejší harmonizaci práce a rodiny, veskrze negativně. Evropský průměr sice ukázal, že v celých 75 % zaměstnáních napříč EU se přesčasové práce vyskytují, avšak Česká republika tento průměr ještě výrazně převyšovala (85 % zaměstnání s nutností či běžností pracovat přesčas) (Riedmann et al., 2006).

Ještě horší organizací pracovních hodin, která napadá efektivní harmonizaci práce a rodiny, je práce na směnný režim. Celkem paradoxně se však počet zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících „na směny“ jak v České republice, tak v celé Evropské unii, zvyšuje. Nejvyšší počet pracovních sil ve směnném režimu

práce je v bývalých zemích socialistického bloku (tedy i v ČR), a dále v těch státech, kde hlavní složkou tamějšího HDP je průmyslová výroba a turismus (Haberlová a Kyzlinková, 2009).

5.5.2 Zaměstnanecké benefity pro rodiče s dětmi

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům/zaměstnankyním vychovávajících děti býti nápomocni i z hlediska jejich přímé podpory. Tím mám na mysli jednak finanční podporu formou dodatečných příspěvků na služby péče o děti, rekreace apod., ale také podporu formou nabídky služeb a zařízení péče o děti.

Výzkumná šetření cílená na tuto problematiku (Haberlová a Kyzlinková, 2009) dospěla k závěru, že zaměstnavatelé (v soukromém sektoru) v českém kontextu zpravidla nečiní jasnou distinkci mezi těmi, kteří mají děti a těmi, kteří nikoliv. Jinými slovy buďto poskytují různé benefity všem anebo naopak. I když tento přístup do jisté míry převládá, rozhodně se nedá paušalizovat. Zaměstnavatelé nabízející benefitní programy pro rodiny s dětmi se víceméně omezují na následující oblasti: příspěvky na rekreační programy či pobyty pro děti (24 % šetřených podniků), možnost pravidelného jednodenního volna určeného na vyřizování rodinných povinností (18 podniků) a v neposlední řadě možnost čerpat dodatkovou dovolenou (9 % podniků). Obecně příznivější prostředí pro rodiče s malými dětmi je z tohoto pohledu ve veřejné správě, kde je nabídka zmíněných benefitů nejširší a nejpropracovanější. Relativně dobré podmínky jsou taktéž ve velkých firmách (50 a více zaměstnanců/zaměstnankyň).

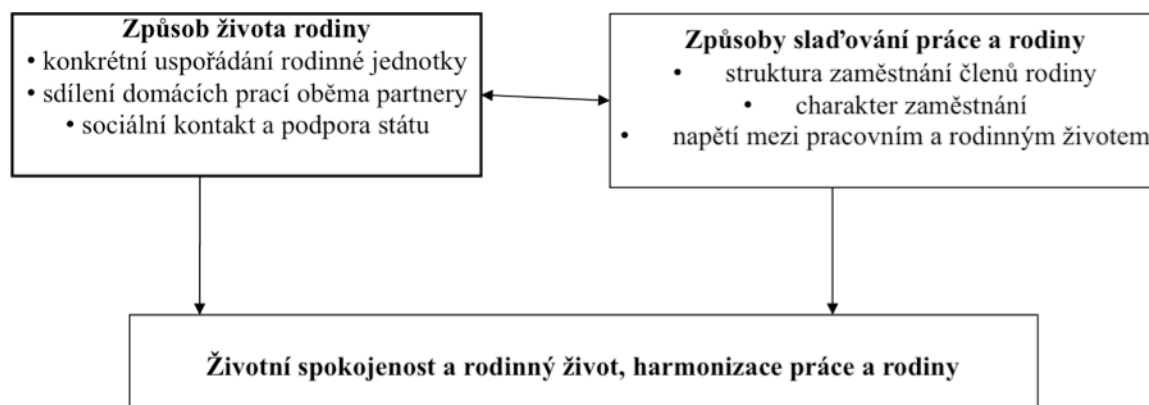
Co se týče oblasti služeb péče o děti, v českém kontextu se celá záležitost nejčastěji řeší prostřednictvím finančních příspěvků na tyto služby (tuto možnost však nabízí pouhých 7 %). Zavádění a provozování podnikových školek a jeslí/mikrojeslí je z legislativního i z finančního hlediska poměrně komplikovaná a nákladná záležitost, resp. pro podniky a firmy zatím velmi málo atraktivní. Je totiž doprovázena poměrně vysokými finančními náklady a přísnými hygienickými opatřeními. Přesto, anebo snad právě proto, bylo provozování firemních školek či jiných forem zařízení péče o děti detekováno v průměru u 3 % šetřených společností/organizací. U soukromých firem se tyto služby vyskytují pouze u 1 %, naproti tomu ve veřejném sektoru v 8,8 % (Haberlová a Kyzlinková, 2009: 49).

Velmi pozitivním „benefitem“ byla shledána nabídka rekvalifikačních a zaškolovacích kurzů pro rodiče po rodičovské „dovolené“. Samotná existence těchto kurzů kromě harmonizace práce a rodiny taktéž podporuje efektivní nakládání s lidskými zdroji, je tedy součástí dobré personální politiky dané organizace. Takovéto kurzy jsou běžné v ¼ českých firem, přičemž další podniky o takovýchto programech intenzivně uvažuje (viz Haberlová a Kyzlinková, 2009: 53-54).

5.6 Uspořádání pracovních a rodinných povinností

Podle výzkumných studií Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EQLS, 2010), ze kterých v počátečních místech této kapitoly vycházím, je vztah mezi rodinným a pracovním životem podmíněn kombinací třech základních a určujících množin prvků.

Grafické znázornění č. 12 Konceptuální rámec pro studium pracovního a rodinného života



Zdroj: EQLS, 2010, upraveno autorem.

První z nich, který má patrně nejvyšší váhu, je vztah mezi individuální rodinnou jednotkou (kompozicí dané rodiny) a pracovním zatížením jak v placeném zaměstnání, tak v neplacených domácích činnostech. Totiž potřeba či nutnost starat se a pečovat o děti či seniory v kombinaci s ekonomickou aktivitou může pro rodiče a jejich rodiny znamenat (a zpravidla znamená) značné vytížení, nasazení a stresové prostředí.

Druhá determinanta je úzce svázána s podmínkami, s nimiž jsou rodiče pečující o děti či seniory konfrontováni ve svém placeném zaměstnání. Většina pracovních kontraktů totiž s sebou přináší velké pracovní úsilí a nasazení a v neposlední řadě si žádá mnoho času. Tudíž konkrétní pracovní podmínky

ovlivňují konflikt mezi prací a rodinou jak po fyzické stránce (únava, nutné práce přesčas), tak po stránce psychické (stres, orientace na výkon, osobní frustrace v případě selhání).

Konečně třetí sada determinant významným způsobem souvisí s ekonomickými aspekty domácnosti. Tento konflikt mezi rodinou a prací vychází z hypotézy, podle které nejistota ekonomického výtěžku (riziko nezaměstnanosti, pracovní smlouva na dobu určitou nebo nejisté či neperspektivní zaměstnání a vnímání špatné ekonomické situace dané domácností) významným způsobem daný konflikt zvyšuje, kdežto vysoké ekonomické příjmy a jistota perspektivního zaměstnání mohou naopak napětí mezi rodinou a ekonomickou aktivitou do značné míry usnadňovat (EQLS, 33: 2010).

Nicméně tato sada determinant není rozhodně v oblasti harmonizace rodiny a práce vyčerpávající. Daný kontext je dále podmíněn zejména kulturním prostředím (viz předcházející kapitola) a stupněm rozvinutosti státu veřejných sociálních služeb (*Welfare State*). V této kapitole se dále zaměřuji na pracovní podmínky, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům/zaměstnankyním vytvářejí, což má v důsledku zásadní vliv na efektivní a kvalitní skloubení práce jakožto výdělečné činnosti a rodiny.

5.6.1 Pracovní doba

Pracovní zatížení rodiny se skládá ze dvou částí – z *pracovní doby strávené v placeném zaměstnání* společně s intenzitou vykonávaného povolání a z *domácích prací*, které placené nejsou, avšak zahrnují neméně významné aktivity jako je péče o děti/seniory a ostatní činnosti související s chodem domácnosti. Podle nedávných statistických šetření Eurostatu (Anderson et al., 2009) ekonomicky produktivní občané Evropské unie tráví ve svém zaměstnání v průměru 38,5 hodin týdně, přičemž muži jsou v placeném zaměstnání déle (v průměru 41,5 hodin/týden) než ženy (34,3 hodin/týden). V celkovém průměru a v každé členské zemi tráví více času v placeném zaměstnání muži, což může být vysvětleno tím, že globálně vzato ženy relativně často pracují na částečný úvazek. Největší rozdíly byly v tomto kontextu shledány v Německu, Irsku a v Nizozemí, kde muži v průměru pracují o 10 hodin týdně déle než ženy (Anderson et al., 2009).

Částečné pracovní úvazky jsou ženami nejvíce využívány v Nizozemí (až 75 % zaměstnaných žen). Tuto skutečnost si lze vysvětlit kupříkladu tím, že v Nizozemí je velmi rozšířena forma pracovního úvazku spočívající ve *sdílení pracovního místa* (viz níže, kapitola 5.5.1). Vysoké zastoupení lidí pracujících na „*part time*“ nalezneme dále v Rakousku, Belgii, Německu a Norsku (okolo 40 %) a naopak nejméně v České republice, Bulharsku, Maďarsku, Litvě, Slovinsku a na Slovensku (pod 10 %) (Anderson et al., 2009). Nízká míra využívání (lépe řečeno nízká míra dostupnosti) částečných pracovních úvazků na trhu práce nám poskytuje informaci o tom, že v členských státech EU, kde tato forma pracovního úvazku není dostatečně rozvinutá, je také zpravidla harmonizace práce a rodiny problematická.

Je možné konstatovat, že schopnost efektivně kombinovat pracovní a rodinné povinnosti se primárně odvíjí od času, který máme k dispozici. Právě tento čas nám vymezuje a určuje jakýsi prostorový rámeček, do kterého musíme vtěsnat obě zmíněné sféry – tedy sféru pracovní a rodinnou. Cílem aktérů a akterek, kteří/ré jsou konfrontováni s tímto dilematem je logicky vzato vytvořit takovou rovnováhu v činnostech, která nebude poškozovat ani pracovní, ani rodinnou sféru života. Tento výsledek se však v současnosti zdá být nedostižným či těžko dosažitelným ideálem.

Při komparativních studiích prováděných v rámci EU (viz EQLS, 43-54: 2010), byly detekovány dva základní indikátory určující nedostatečnou či neefektivní harmonizaci pracovních a rodinných povinností. První z nich, nazývaný ***konflikt z nedostatku času***, celkem logicky souvisí s časovými možnostmi, které mají rodiče k dispozici vzhledem ke své práci a rodinným/domácím povinnostem. Z příslušného šetření vyplynuly čtyři základní případy, v nichž byl čas tou základní a hlavní proměnnou harmonizace práce a rodiny:

- 1) Čas strávený aktivitami v jedné z rolí (ať už pracovní či té rodinné) zabraňuje možnostem vykonávat roli druhou. Lidé, kteří se vyslovili tímto závěrem, cítí, že v práci (a nebo v rodině) tráví velké množství času, což se následně projevuje nedostatkem času nutným pro výkon v druhé oblasti.
- 2) Čas strávený v rodině a v zaměstnání je optimální, ani jedna z rolí není tím pádem výrazněji oslabována.
- 3) Času stráveného v zaměstnání je buď příliš hodně nebo příliš málo,

zatímco času vynaloženého v rodině/domácnosti a naopak.

- 4) Čas věnovaný roli rodiče je v porovnání s pracovní oblastí větší a naopak.

Druhým indikátorem je konflikt *napětí mezi prací a rodinou* a odkazuje zejména k fyzické (únava) a psychické (koncentrace na výkon) energii obě analyzované sféry kombinovat. Opět byly detekovány čtyři základní klastry odpovědí:

- 1) Zmíněný tlak či napětí se objevuje jak v mé práci, tak v mé rodině.
- 2) Zmíněný tlak se je možné vypořádat pouze jedné ze sfér (práce nebo rodina).
- 3) Tento tlak je sice zaznamatelný, avšak není nijak výrazný a zásadně nepoškozuje žádnou z těchto dvou oblastí.
- 4) Tlak mezi sférou práce a rodiny se nevyskytuje vůbec. (EQLS, 43: 2010).

Výsledky šetření lze vzhledem k harmonizaci práce a rodiny v globálu označit jako neuspokojivé. Pouze ¼ šetřených pracovníků a pracovníc v celé EU cítí, že harmonizaci pracovních a rodinných povinností se jim daří optimalizovat, zatímco plných 40 % si v důsledku svých pracovních povinností nedokáže najít na svou rodinu, péči o své blízké, popř. na jiný sociální kontakt patřičný dostatek času (EQLS, 45: 2010). Česká republika v tomto kontextu takřka přesně kopíruje průměr EU 27.

Možnost harmonizovat práci a rodinné povinnosti je ještě složitější pro rodiče, kteří jsou na obojí záležitosti sami (tzv. samoživitelé, samoživitelky). Šetření totiž prokázalo, že adekvátní balanc mezi prací a rodinou je schopno nalézt pouze 21 % dotazovaných rodičů/rodiček (EQLS, 2010).

Harmonizace práce a rodiny taktéž významným způsobem závisí na počtu dětí a jejich věku v dané domácnosti. Podle citovaných výzkumů je obtížnost harmonizace narůstá takřka přímo úměrně s počtem vychovávaných potomků. Celá záležitost je však také zásadně podmíněna charakterem zaměstnání, jeho intenzitou a podmínkami, jimiž se zaměstnavatelé snaží vyjít otcům/matkám ohledně jejich rodinných povinností vstříc (EQLS, 2010).

Největším nedostatkem času trpí *ženy*, které porodily 3 a více dětí. Průzkumy také detekovaly, že ženy a muži, které/ří pracují a jejich děti jsou ještě ve fázi raného

dětství (do tří let věku), nejčastěji trpí únavou, stresem a vyčerpáním. Ženy v šetřených rodinách se ve valné většině případů staraly o své děti, péče o své nemohoucí příbuzné byla taktéž zaznamenána, ale v mnohem menší míře. Nutno dodat, že obě tyto kategorie péče vyžadují stejnou dávku péče, času a úsilí – nelze tedy konstatovat, že pečování o děti je náročnější ani méně náročné než péče o seniory (EQLS, 2010).

Závěrem je třeba ještě upozornit na několik zajímavých poznatků. Nedostatek času, ať už na práci či na rodinu byl zaznamenán u valné většiny respondentů/respondentek napříč členskými státy Evropské unie. Avšak v různých částech Evropy tento nedostatek času a jeho následné negativní deriváty byly interpretovány různým způsobem. Ve skandinávských zemích, ve státech Beneluxu a Francii byla celá záležitost respondenty a respondentkami interpretována a generalizována na jakousi časovou disproporci mezi oběma sférami – rodiče/rodičky si byli vědomi, že když upřednostňují jednu sféru svého života, je to negativně vykoupeno a odraženo ve sféře druhé. Naproti tomu respondenti a respondentky ze střední a východní Evropy (kam je zařazena i Česká republika) nejvíce akcentovali důsledky obtížné harmonizace práce a rodiny, které se projevují zejména v únavě, vyšší míře stresu a osobní frustraci. Taktéž si stěžovali na špatné pracovní podmínky a na dlouhou pracovní dobu (EQLS, 2010).

Harmonizace práce a rodiny se zdá být s ohledem na výpovědi šetřených rodičů/rodiček napříč evropským kontextem „nejsnadnější“ v německy mluvících zemích a v anglosaské oblasti. Tento závěr může být do jisté míry vysvětlen tím, že se zde vyskytuje méně rodičů, kteří jsou oba ekonomicky aktivní – vždy jeden z partnerské dyády se zabývá ekonomickou aktivitou, přičemž ten, zpravidla ta druhá, má na starosti péči o rodinu a domácnost (EQLS, 2010). Jak bylo zmíněno výše, v anglosaské oblasti a v německy mluvících zemích dominuje *konzervativní model státu veřejných sociálních služeb*, kde je jednou z jeho hlavních charakteristik tzv. *breadwinner model* (tedy muž zpravidla obstarává materiální zajištění rodiny, přičemž žena má na svých bedrech zejména péči o domácnost a výchovu dětí).

I tento fakt může být do jisté míry ozřejmen působením kulturních vzorců. Zdali je tato „dohoda“ mezi partnery ovlivněna právě kulturními stereotypy, nebo svobodnou a racionální dohodou mezi mužem a ženou, nelze s patřičnou validitou

určit.

5.6.2 Domáci (neplacené) práce

Kategorie domácích prací spadá do oblasti tzv. neplacených prací a bohužel jí bývá přisuzována více či méně inferiorní pozice. Tato kategorie tedy bývá velmi často nedoceňována a když tuto tezi dovedeme *ad absurdum*, výkon domácích aktivit se velmi často za „práci“ ani nepovažuje.

Samotná práce a zaměstnání totiž bývá zpravidla chápána jako ekonomická aktivita, neboli, jak zmiňuje Giddens, *za práci je zpravidla ve společnosti považována činnost odměněná penězi a do kategorie zaměstnaných náležejí ti a ty, kteří za svou práci pravidelně pobírají plat* (Giddens, 1999). To je však zjevný omyl. Totiž práce, která je v jednotlivých domácnostech vykonávána, není bezprostředně viditelná, jelikož se odehrává v soukromí jednotlivých rodin, které je z rigidně ekonomického prizmatu finančně „neproduktivní“. Při bližším pohledu však zjistíme pravý opak – domácí práce mají obecně vzato dalekosáhlý, a to i ekonomický, význam. V průmyslových zemích generuje neplacená práce v rodině až 40 % HDP, tedy až 40 % celkového produkovaného bohatství (Potůček, 1995), jelikož *zdarma poskytuje služby, na nichž je závislá velká část produktivní populace. Tím posiluje domácí práce celou ekonomiku státu*“ (Giddens, 1999: 326).

Domácí práce zahrnují celou řadu aktivit nutných k zajištění hladkého chodu rodinného soužití. K těm základním a významným řadím zejména péči o děti a jejich výchovu, péči o seniory, vaření, uklízení, praní, žehlení, technickou správu domácnosti a v neposlední řadě dobrovolné a charitativní aktivity. Valná většina průzkumů (EQLS, 2010, EQLS, 2009, Aliagová, 2006, Křížková et al, 2008) ohledně distribuce domácích prací v rodinách prokazuje opět významnou disproporci mezi parterem a partnerkou. Zátěž je opět kladena zejména na ženy avšak velmi často i s tím, že domácí práci musí ještě k tomu skloubit se svým placeným zaměstnáním.

Celou záležitost dosti výstižně shrnuje Hendlová (2007). Podle Aliagové (2006) *muži věnují více času placené práci a studiu, a pokud se věnují domácím pracím, jejich obsah se výrazně liší. Zatímco ženy tráví nejvíce času přípravou jídla a uklízením, a mezi další obvykle ženské práce patří mytí nádobí, praní, žehlení a zašívání, muži se věnují převážně stavební údržbě domu a různým opravám. Práce,*

kterou zastávají, se od té ženské kvalitativně liší. Nejedná se o každodenní stereotypní rutinu, ale o práci, která je prováděná občas a je považována za kreativnější a produktivnější, neboť za sebou nechává trvalejší výsledek (Hendlová, 2007).

Co se týče mezinárodního srovnání napříč zeměmi EU 27 (EQLS, 2009), v průměru 50 % žen a 42 % mužů reportovalo, že tráví jistý čas péčí o své děti. Tento údaj na první pohled vykazuje téměř vyrovnanou hranici mezi ženami a muži. Avšak tím relativně vyrovnaná proporce mezi genderem takřka končí – dalším domácím činnostem, jako je například vaření se pravidelně věnuje pouze 46 % mužů, zatímco žen je takto vytiženo až 89 %. Ženy se taktéž větší měrou starají o své nemohoucí blízké příbuzné (dvojnásobně více než muži) (EQLS 2009: 24).

Domácí neplacené aktivity jsou opravdu velmi časově náročné. Týdenním průměrem EU 27 je běžně 30 hodin strávených výukou a péčí o děti u žen, u mužů pak asi hodin 16. K tomu je třeba ještě přičíst dalších 16 hodin, které ženy vynakládají na vaření (u mužů je to v průměru 8 hodin) a poslední komponentou neplacené práce je péče o nemohoucí seniory a/nebo dobrovolnická či charitativní činnost (11 u žen, 8 u mužů) (EQLS, 2009). V celkovém souhrnu tedy ženy v průměru tráví neplacenou prací 56 hodin týdně, což obnáší jednu standardní placenou pracovní dobu denně (8 hodin), a to včetně víkendu.

Na tomto místě je důležité zmínit, že největší rozdíly z hlediska vykonávání domácích aktivity mezi ženami a muži byly detekovány v Rakousku, České republice, Estonsku a v Nizozemí (konkrétně rozdíl činil 18 – 26 hodin ku neprospěchu žen). Avšak v Rakousku a v Nizozemí ženy pracují ve velmi velké míře na částečný pracovní úvazek, což se nedá říci o České republice a Estonsku. Zde totiž ženy pracují tzv. na *full-time*, takže si dokážeme představit, jaké disbalanci a časovým přesům musí české a estonské ženy čelit (EQLS, 2009: 25).

Mezinárodní srovnání v distribuci domácích prací ještě neopouštím. Výzkumy (Aliagová, 2007) potvrzují a umocňují fakt, že domácí práce ve valné většině zemí EU leží na ženských bedrech. Poměr vykonávaných domácích prací se mezi členskými zeměmi EU velmi liší, např. ve Švédsku se vyskytuje harmonická úroveň ve sdílení domácích prací mezi ženami a muži v poměru 50:50, avšak v zemích jako je Itálie a Španělsko činí poměr domácích prací ženy-muži až 200 % (Aliagová, 2007).

V českém kontextu bylo provedeno několik šetření (Kuchařová et al., 2005) zabývajících se rozdělením domácích povinností mezi partnery a výše zmíněná data taktéž potvrzují. Z výzkumů totiž vyplynulo, že běžné domácí práce vykonává ve většině rodin, resp. téměř výhradně, žena. Tudiž výše zmíněné šetření prokazuje, že ve valné většině českých rodin stále přežívají tradiční rozdělení genderových rolí, kdy se o děti a domácnost stará žena a muž vykonává převážně jen technické a manuální práce (Kuchařová et al., 2005). Tyto závěry dokládám grafickým znázorněním níže.

Grafické znázornění č. 13 Dělbna rolí v rodině při vykonávání vybraných činností v %

	vždy žena	obvykle žena	oba zhruba stejně	obvykle muž	vždy muž
dělá běžné domácí práce (vaření, úklid aj.)	40,3	46,6	12,9	0,1	0,1
zajišťuje běžné nákupy	25,7	42,4	29,3	2,2	0,4
provádí běžnou údržbu v domácnosti, opravy	3,6	5,3	18,7	53,2	19,2
zařizuje úřední záležitosti	17,1	24,1	39,5	15,7	3,6
rozhoduje o způsobu trávení víkendů, dovolené	4,4	8,2	82,1	4,2	1,1
rozhoduje o běžném hospodaření s penězi	7,1	15,1	70,9	5,6	1,3
zabezpečuje péči o děti	27,3	44,4	28,1	0,1	0,1
pomáhá dětem s přípravou do školy	26,9	41,2	29,2	2,7	0,0
věnuje se dětem v jejich volném čase	7,2	28,7	62,8	1,3	0,0

Zdroj: Kuchařová, 2005. Upraveno autorem.

Z výše citovaného šetření vyplývá ještě jeden poměrně zásadní výstup, a sice většina respondentek je se svou pozicí v rodině (lépe řečeno se svou rolí) spokojena (cca 90 %) dotazovaných žen. Obdobně tomu bylo i u vyjádření, která směřovala k detekování preferencí žen ohledně práce a rodiny (viz grafické schéma níže č. 14).

Grafické znázornění č. 14 Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností (v %)

	respondentka	partner
dát přednost rodině	37,5	8,9
věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost rodině	47,9	29,9
věnovat se rodině i práci stejnou měrou	13,4	33,0
věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost práci	0,7	21,5
dát přednost práci	0,5	6,7

Zdroj: Kuchařová, 2005. Upraveno autorem.

Z výše zmíněného grafického tématu vyplývá značná preference žen věnovat se rodině a práci (téměř polovina dotazovaných), avšak rodina zde znamená to

prvořadé a důležité. Účelem této pasáže rozhodně není hodnotit, zdali zmíněné převažující stanovisko je správné či nikoliv, ale jen upozornit na významnou svázanost žen k jejich rodinným povinnostem – a to jak z pohledu stráveného času, tak z pohledu jejich hodnotového potenciálu.

Negativními deriváty vysokého pracovního nasazení v placeném zaměstnání a výkonu domácích prací jsou zpravidla únava, obtížné (ne-li někdy nemožné) skloubení práce a vedení domácnosti a snížená koncentrace v jedné ze zmiňovaných pracovních sfér (zpravidla v té placené). Tato záležitost je způsobena zejména nerovnoměrnou distribucí neplacených, tedy domácích povinností v dané rodinné jednotce, ale taktéž menší mírou flexibility pracovních úvazků, které dávají zaměstnavatelé svým zaměstnancům k dispozici.

Cestovní mapa pro rovnost mezi ženami a muži na léta 2006 – 2010, kterou vyprodukovala Evropská komise (Evropská komise, 2006), akcentuje současný stav evropského trhu práce vyžadujícího flexibilní a mobilní pracovní sílu. Avšak tentýž stav taktéž, bohužel, odlišně nakládá s ženami a muži. Ženy se totiž v důsledku malé nabídky flexibilních forem zaměstnání, genderových stereotypů, nedostatečného počtu a rozvinutosti zařízení péče o děti a *nerovnoměrného rozdělení domácích povinností* musí rozhodovat, zdali se věnovat aktivní kariéře či plození a výchově dětí. Stávající podmínky na trhu práce a v domácnostech k úspěšnému sladění obou možností nepřejí (EQLS, 2009).

Závěrem se ještě zmíním o tom, že genderové stereotypy, absence flexibilních forem zaměstnání a institucionálních zařízení péče o děti apod. nejsou zdaleka těmi jedinými determinanty, které v konečném důsledku způsobují nerovnoměrnou distribuci výkonu neplacené práce mezi ženami a muži. Dalšími podstatnými faktory jsou například dosažené vzdělání, socioekonomický status a počet dětí v rodině. Výzkumy testující tuto problematiku (Höhne et al., 2010: 34) došly k závěru, že ženy s vyšším vzděláním věnují péči o domácnost méně času než ženy se vzděláním nižším, u péče o děti a jejich výchovu je tomu přesně naopak. Zajímavé je, že u mužů se souvislost mezi dosaženým vzděláním a časem věnovaným na zajištění efektivního chodu domácnosti neprokázal (Höhne et al., 2010).

5.6.3 Zařízení péče o děti

Zařízení péče o děti rovněž znamenají významnou komponentu v oblasti úspěšné harmonizace pracovních a rodinných povinností. Stejného názoru je i Evropská komise, která považuje zajištění denní péče o děti za jeden z hlavních nástrojů v oblasti propojení rodinných a profesních rolí (Kuchařová et al., 2009).

Podle návrhu a doporučení OECD (Kameraman et al., 2003) by zařízení umožňující denní péči o děti měla vyhovovat či plnit funkci tří základních podmínek: *finanční a prostorovou (geografickou) dostupnost* (snadná dosažitelnost rodičů z místa bydliště), *organizovanost (provozní doba, dostatek volných míst pro děti apod.) podle potřeb zaměstnaných rodičů a v neposlední řadě musí tato zařízení poskytovat služby v žádané kvalitě* (náležité pedagogické a hygienické normy) (Kuchařová et al., 2009).

S ohledem na výše zmíněná kritéria se ve své stručné analýze zaměřím právě na to, zdali je možné tyto podmínky v České republice označit jako vyhovující. Dostupnost institucionálních zařízení péče o děti (mateřské školy, jesle) velmi úzce podmiňuje úspěšný návrat ženy/muže (v českém prostředí takřka výhradně ženy) zpět na trh práce po rodičovské dovolené. Jistou roli zde zaujímá i mezigenerační výpomoc, která do značné míry institucionální zařízení péče o děti doplňuje.

V České republice v období před rokem 1989 byla tato institucionální síť velmi hustě rozvinuta, avšak v 90. letech minulého století jsme byli svědky významné redukce zařízení denní péče o předškolní děti. Touto situací byly postiženy takřka všechny státy bývalého východoevropského bloku. Zařízením denní péče o předškolní děti zde myslím zařízení buďto s půldenním nebo celodenním provozem. Celodenní provoz v rámci našeho státu zpravidla znamená desetihodinovou pracovní dobu v každý pracovní den.

Bylo by však mylné se domnívat, že se redukce počtu zařízení pro denní péči o předškolní děti vztahuje až a jenom na poslední dekádu minulého století. Ve skutečnosti tento pokles začal zhruba o deset let dříve, ale faktem zůstává, že 90. léta 20. století jsou charakteristická zejména razancí tohoto poklesu. Zatímco

pokles počtu mateřských škol byl spíše pozvolný, pokles počtu jeslí¹⁵ byl naprosto dramatický (Kuchařová, Svobodová, 2006). Konkrétně, počátkem 90. let 20. století bylo na území České republiky k dispozici 1 043 jeslí a mikrojeslí¹⁶ s 39 829 disponibilními místy (koncem 80. let 20. století bylo jeslí a mikrojeslí cca 1 800) a koncem roku 2005 bylo v celé České republice pouze 54 jeslí a mikrojeslí s celkovou kapacitou 1 671 míst, což v konečném souhrnu znamená redukci počtu těchto zařízení o plných 94 % během patnácti let (Kuchařová, Svobodová 2006: 9).

Následující grafické znázornění nám poskytne povědomost o geografickém rozmístění jeslí napříč Českou republikou.

Grafické znázornění č. 15 Počet jeslí a disponibilních míst podle krajů (rok 2005)

	počet zařízení	počet míst v jeslích
Hlavní město Praha	9	351
Středočeský kraj	3	96
Jihočeský kraj	2	90
Plzeňský kraj	4	73
Karlovarský kraj	0	0
Ústecký kraj	10	263
Liberecký kraj	1	50
Královéhradecký kraj	4	139
Pardubický kraj	1	18
Vysočina	3	65
Jihomoravský kraj	3	110
Olomoucký kraj	3	100
Zlínský kraj	7	177
Moravskoslezský kraj	4	139
Česká republika	54	1 671

Zdroj: Kuchařová a Svobodová, 2006.

Toto grafické schéma nás informuje o velmi nerovnoměrném územním rozptýlení jeslí – nejvíce jeslí bylo v šetřeném období v Ústeckém kraji, Praze a kraji Zlínském, naproti tomu v Pardubickém a Libereckém kraji byly pouze jedny jesle a v Karlovarském kraji dokonce žádné. Celá záležitost je ještě umocněna faktem, že

¹⁵ Jesle jsou zařazeny mezi zdravotnická zařízení, která spadají do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR. Jsou určeny pro děti do tří let věku.

¹⁶ Mikrojesle jsou řazeny mezi neinstytucionální formu hlídání nižšího počtu dětí než v klasických jeslích.

jesle jsou zpravidla soustředěny do krajských měst, tudíž pro rodiče z vesnice popř. z menších měst je možnost využít této institucionální péče prakticky minimální.

Mezi další významnou institucionální péčí věnující se dětem je třeba zařadit *mateřské školy*. Tyto instituce zajišťují všestrannou péči dětem ve věku od tří do šesti let. Zřizovatelem mateřských školek je zpravidla a nejčastěji obec, tuto možnost však má i církev nebo soukromý živnostník. O vývoji počtu a formě zřízení mateřských školek v České republice nás spravuje následující grafické schéma.

Grafické znázornění č. 16 Mateřské školky v ČR v letech 1989 - 2005

	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97
veřejné	7 328	7 335	6 906	6 801	6 536	6 405	6 338	6 213
soukromé	-	-	61	18	48	105	121	114
církevní	-	-	5	8	16	16	16	17
celkem (MŠ běžné)	7 328	7 335	6 972	6 827	6 600	6 526	6 475	6 344

	1997/98	1998/99	99/2000	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
veřejné	6 050	5 933	5 816	5 900	5 774	5 697	4 967	4 895	4 741
soukromé	83	77	69	87	81	80	74	75	72
církevní	19	18	16	20	20	21	20	20	21
celkem*	-	-	-	6 007	5 875	5 798	5 061	4 990	4 834
z celku MŠ běžné	6 152	6 028	5 901	5 776	5 642	5 558	4 840	4 776	4 710

Zdroj: Kuchařová a Svobodová, 2006.

Z tabulek je patrné, že od roku 1989 do roku 2005 mateřských školek výrazně ubylo, avšak k tak dramatické redukci jako u jeslí a mikrojeslí v České republice nedošlo. Dále je zřejmý pozvolný nárůst soukromých mateřských školek v letech 1993 – 1997 doprovázený poklesem až na celkový počet 72 v roce 2006. Bohužel se mi nepodařilo získat přesná data o generační kohortě dětí napříč kraji České republiky. V této fázi analýzy proto nebude možné s jistotou určit, kde mateřské školky a jesle chybí a kde je jich naopak dostatek.

Současné analýzy a propočty (Kuchařová a Svobodová, 2006) prokazují, že *převis poptávky nad nabídkou míst v mateřských školách nebyl nijak velký, ale situace se v několika posledních letech zhoršuje* (Kuchařová a Svobodová, 2006: 20). Daleko větším problémem je nabídka institucionální péče o děti do věku tří let, kde poptávka nabídku převyšuje takřka astronomicky. Je tedy zřejmé, že první podmínka ohledně dostupnosti institucionální péče o děti, tedy alespoň co se týče zařízení o ty nejmenší

děti, není v České republice splněna. Důležitost tohoto problému byla nastíněna z pohledu jiného výzkumu Kuchařové (Kuchařová et al., 2006), a sice poznatkem, že plných 40 % matek, které byly podrobeny výzkumnému šetření, a které nenastoupily zpět do práce v době, kdy skončila jejich tříletá rodičovská dovolená, byla jedním z hlavních důvodů setrvání v domácnosti *nemožnost umístit dítě do školky*. Nutno dodat, že mezi další důvody, které v tomto kontextu zaznamenaly nejvyšší četnost, byla nemožnost návratu na trh práce formou zaměstnání v některém z rodině přátelských režimů (např. částečný úvazek).

Finanční náklady spjaté s umístěním dítěte do jeslí/mikrojeslí, resp. do mateřské školy se v České republice v zásadě skládají z poplatků za MŠ, poplatků za stravování a jiných doplatků či příspěvků, které přesahují rámec základní poskytované péče. Stanovování poplatků MŠ vychází z Vyhlášky MŠMT č. 43/2006 Sb., kde je také pevně legislativně zakotveno, za jakých podmínek může být rodič/rodička od těchto poplatků osvobozen/a. Podle nedávných realizovaných výzkumů (Ettlerová, 2007) se poplatky vynakládané domácnostmi na mateřské školy pohybují v rozmezí 100 Kč – 5 000 Kč na jedno dítě.

Finanční výdaje na využívání jeslí jsou nákladnější a pohybují se v širokém rozmezí: od 2 000 Kč až do 7 500 Kč za plný měsíc (jedná se však o hodnoty pouze orientační, jelikož jeselská zařízení jsou zpravidla v ČR záležitostí soukromého sektoru – ceny se proto velmi často stanovují individuálně) (Kuchařová a Svobodová, 2006).

Výše zmíněné informace ohledně finanční a geografické dostupnosti institucí provozujících péči o děti indikují značný nepoměr. Situace se zdá být kritická zejména z hlediska jeselských institucí a taktéž v malých obcích. Nemožnost umístit děti ve věku do tří let do institucionální péče se dá částečně kompenzovat podporou příbuzných (zpravidla prarodičů), což však v žádném případě nelze považovat jako omluvu pro nedostatečné kapacity, které se v této oblasti vyskytují. Finanční náklady spojené s využíváním těchto institucionálních zařízení taktéž nejsou zanedbatelné, ba naopak.

Dalšími kritérii OECD byla ustanovena organizovanost a kvalita poskytované péče, zejména s ohledem na požadavky rodičů malých dětí. V tomto ohledu dopadla analyzovaná zařízení velmi dobře, resp. spokojenost s kvalitou služeb vyjádřil soubor

97 % respondentů/respondentek a s délkou otevíracích hodin 91 % respondentů/respondentek (Kuchařová a Svobodová, 2006: 36).

V zásadě tedy lze konstatovat, že úskalím stávající situace ohledně institucionální péče o děti je v případě jeslí jejich značná finanční nákladnost pro rodiče, prostorová nedostupnost (zejména u menších obcí) a nedostatečné kapacity. V případě mateřských škol je situace odlišná v pozitivním slova smyslu. Jak kapacity, tak cenová a prostorová dostupnost v globálu pokrývá příslušnou poptávku (vyjma těch nejmenších obcí a sociálně slabých rodin).

Avšak je třeba upozornit na to, že v minulých letech došlo v České republice k poměrně významnému *baby-boomu*. To může dnešní relativně nepříznivé podmínky pro využívání institucionální péče o děti ještě výrazně prohloubit – nabídka těchto institucí se musí stát více flexibilní. K tomu mohou napomoci jak legislativní opatření (viz Kapitola *Analýza předvolebních dokumentů politických stran*), tak větší angažovanost podnikatelů/ek které by měli být s to případně mezery na „trhu institucionální péče o děti“ pokrýt.

Zařízení péče o děti je tedy významnou částí rodinné politiky a důležitým prvkem pro sladování osobního a pracovního života. V zahraničí jsou pro děti mladší tří let tyto instituce přímo definovány jako služby napomáhající skloubit pracovní a rodinný život. Jsou většinou hrazeny rodiči a jsou zřizovány na bázi obecní, podnikové či soukromé. Země s nejlépe fungujícím systémem péče o děti je Francie (Valentová, 2004).

Když provedeme letmou komparaci mezi vybranými členskými státy Evropské unie, zjistíme, že už samotná četnost ve využívání (která rozhodně souvisí s patřičnou sítí těchto služeb) institucionálních zařízení péče o děti souvisí se stupněm rozvinutosti státu veřejných sociálních služeb (viz grafické schéma č. 17).

**Grafické znázornění č. 17 Denní péče o děti ve vybraných evropských zemích
(podíly dětí a otevírací doba)**

země	nejmenší děti		dětí v předškolním věku	
	podíl dětí v %	denní otevírací hodiny	podíl dětí v %	denní otevírací hodiny
Rakousko	10	7	70	6
Belgie	30	9	99	7
Dánsko	55	10,5	90	10,5
Finsko	23	10	42	10
Francie	39	10	87	8
Německo	9	10	73	6
Řecko	3	9	48	4
Irsko	2	9	50	4
Itálie	6	9	87	8
Lucembursko	3	9	76	5
Nizozemsko	2	10	66	7
Portugalsko	12	7	72	5
Španělsko	5	5	77	5
Švédsko	40	11	72	11
Velká Británie	2	8	60	5

Zdroj: Kuchařová a Svobodová (2006: 6).

Data dalších výzkumných šetření znázorněnou tabulku podporují. Co se týče jeslí, v ČR v současné době navštěvuje zařízení tohoto typu pouze 1 % dětí. Mezi země, kde jsou zařízení péče o děti do tří let využívána nejvíce, patří Dánsko (58 % dětí), Finsko (48 %), Švédsko (48 %), Belgie (30 %) a Francie (29 %). Mezi země s nejmenším využíváním jeselských zařízení pak patří kromě ČR Irsko (2 %), Itálie (6 %), Rakousko (3 %), Nizozemí (8 %) a Velká Británie (2 %) (Valentová, 2004). Je tedy zřejmé, že ve skandinávských zemích a ve Francii, kde je podporován sociálně demokratický stát veřejných sociálních služeb je jak možnost využívání zařízení péče o děti, tak jejich faktická síť a rozvinutost zdaleka nejvyšší.

Asi není třeba příliš zdůrazňovat, že tato forma a podpora efektivitě sladování pracovních a rodinných povinností je významným způsobem podmíněna ekonomickými podmínkami (závisí na mikroekonomické a makroekonomické situaci státu), kulturními tradicemi, demografickým vývojem, hodnotovými orientacemi i místními zvyklostmi. I přesto může důkladná analýza sociálně demokratického typu státu veřejných a sociálních služeb posloužit jako vhodná inspirace k reformě českého systému sociální a rodinné politiky.

Institucionální služby zajišťující péči o malé děti se tedy řadí zejména k podpurným nástrojům, které mají napomoci harmonizaci práce a rodiny především v období raného rodičovství.

5.6.4 Zařízení péče o seniory

Podobně jako u institucionálních forem zařízení péče o děti, i zařízení péče o seniory mnohdy představují významnou komponentu v oblasti harmonizace práce a rodiny. Je tomu tak zejména proto, že v mnoha českých rodinách v největší míře stále převažuje tradiční model poskytování péče nesoběstačným členům rodiny. Tento model předpokládá, že za zajištění potřeb těchto osob je primárně odpovědná rodina, přičemž formální, resp. státní služby či služby nestátních neziskových organizací jsou vyhledávány či využívány až v momentě, kdy neformální poskytovatelé této péče chybí či tuto péči nezvládají (Svobodová, 2006).

Na základě tohoto pojetí pak na rodinu či na danou osobu, která o seniora pečuje, dopadá značná zátěž, přičemž státní instituce či neziskový sektor jsou v tomto ohledu využívány spíše zřídka. To dokládá Výběrové šetření o zdravotním stavu české populace (ÚZIS ČR, 1998), které detekovalo zastoupení státních a neziskových organizací v oblasti péče o seniory v rozmezí 15 – 20 % (Nešporová et al., 2008: 20). V rámci rodiny se opět významnou měrou liší distribuce této péče z hlediska genderu, totiž výzkumná šetření dokládají, že 70 – 80 % osob, kteří pečují v domácnosti o seniora, jsou ženy (Nešporová et al, 2008, srovnej s EQLS, 2010).

Tato pečovatelská činnost, zejména je-li dlouhodobá, je velmi náročná a to jak z psychického, tak z fyzického hlediska. Může tedy významnou měrou působit na profesionální uplatnění pečující osoby, její každodenní aktivity a obecně i na celkovou kvalitu jejího osobního života. Druhou stranou mince je poměrně zásadní záležitost, a sice zcela legitimní právo seniora na důstojné podmínky, na jeho přirozené prostředí, na dennodenní kontakt se svými blízkými apod. Právě tato věc je z hlediska nastavení jak příslušných politik, tak konkrétních institucí patrně nejkomplikovanější.

V České republice je jednou z nejrozšířenějších forem služeb sociální péče tzv. *pečovatelská služba*. Její hlavní ambicí je zajistit základní potřeby seniorů, podporovat jejich samostatný a nezávislý život v domácnostech, zachovat kontakt se sociálním prostředím a v neposlední řadě oddálit nutnost jejich umístění do ústavní péče (Nešporová et al., 2008). Mezi další institucionální služby péče o seniory jsou dále *zařízení pro denní pobyt (denní stacionáře) a vícedenní stacionáře*. Tyto instituce z hlediska služeb v podstatě doplňují rodinnou péči o seniora, a to v době, kdy

je pečující osoba zpravidla v zaměstnání.

Jistou kombinací pečovatelské služby a pobytového zařízení představuje *dům s pečovatelskou službou*, kde jsou pečovatelé a pečovatelky zpravidla k dispozici po celou denní dobu. Nejedná se však o zařízení sociální péče, na rozdíl od penzionů pro důchodce a domovů důchodců. V roce 2006 bylo v České republice shledáno 908 domů s pečovatelskou službou s celkem 32 426 osobami (Nešporová et al., 2008: 21).

Konečně poslední formu péče o seniory naplňují *domovy-penziony pro důchodce*, které jsou určeny invalidním osobám a osobám pobírajícím starobní důchod a *domovy pro seniory*, kde je na rozdíl od předchozího typu zařízení seniorům poskytována komplexní péče.

Síť kvalitních a dostupných zařízení péče o seniory není nutná pouze z hlediska podpory a pomoci rodinám umožňovat funkční skloubení pracovních a rodinných povinností, ale taktéž z pohledu stávajících demografických ukazatelů. Z četných demografických analýz totiž vyplývá (viz Weber 2007, Nešporová et al. 2008), že dosavadní převaha postproduktivní složky obyvatelstva, která je v České republice patrná již od roku 1997, bude v budoucnu stále a výrazně narůstat. Senioři a seniorky velmi často čelí riziku osamělosti, což v případě nesoběstačnosti vyústí ve zvýšenou potřebu po zabezpečení péče jinými rodinnými příslušníky, než je partner či partnerka. Jak dokládá studie Nešporové (Nešporová et al., 2008) „*institucionální zajištění rezidenční péče formou ubytování v domovech pro seniory je v regionálním i celorepublikovém pohledu nedostatečné* (Nešporová et al., 2008: 79).

Mezinárodní srovnání této problematiky odkazuje k tomu, že příslušné potřeby péče o seniory mají univerzální charakter, i tak se však v jistých ohledech liší, jelikož různé státy vycházejí z odlišných kulturních a sociálních determinant. Konkrétněji vzato, ve státech, kde je uplatňován *sociálně demokratický model státu veřejných sociálních služeb*, se šetření senioři a seniorky ve valné většině případů opírají o státní či nestátní institucionální zařízení péče, zatímco ve státech *s liberálním, konzervativním a fortiori s latinským režimem* fakticky výhradně spoléhají na své rodinné příslušníky (Wilkoszewski a Muthová, 2009).

6 Komparace „*Work-Family Balance*“ ve státech EU

V této kapitole, která nás informuje o stávajících podmínkách jednotlivých států EU z hlediska napomáhání harmonizace práce a rodiny, vycházím z klasifikace zemí Evropské unie Anny Matysiakové, která je podmíněna existencí a rozvinutostí několika stěžejních podmínek podporující efektivní harmonizaci práce a rodiny. Matysiaková přikládá důležitost dvěma vlivům, které jsou zcela rozhodující pro míru fertility a míru zaměstnanosti: 1) *vliv ekonomického příjmu, který je dán úsilím domácností zabezpečit své materiální potřeby*; 2) *substituční vlivy, které reflektují konflikt mezi péčí o děti a pracovní činností*. Matysiaková dále vymezuje čtyři základní dimenze těchto dvou vlivů:

- 1) *institucionální dimenze (rodinné politiky)*
- 2) *kulturní dimenze (genderové role a normy)*
- 3) *strukturální dimenze (struktury trhu práce)*
- 4) *ekonomická dimenze (životní standardy)*

První tři dimenze dávají základ tzv. substitučním vlivům, vytvářejí tzv. institucionální, strukturální a kulturní rozdílnosti v péči a výchově dětí a v zaměstnání napříč jednotlivými zeměmi. Čtvrtá dimenze souvisí s ekonomickým příjmem jednotlivých rodin a jejich vztahem k životnímu standardu té které členské země EU (Matysiaková, 2008).

Na základě této klasifikace je s ohledem na nejnovější výzkumná šetření možné rozdělit členské státy Evropské unie do šesti skupin, které se vyznačují odlišnými podmínkami, tedy i odlišnými politikami z hlediska harmonizace práce a rodiny (EQLS, 2010).

První skupina zahrnuje skandinávské země EU, resp. **Dánsko, Finsko a Švédsko**. Tyto země se s ohledem na výše zmíněnou klasifikace poskytují nejlepší detekované podmínky nutné k efektivní a kvalitní harmonizace práce a rodiny. Na tom má zásluhu zejména velká rozvinutost státu veřejných sociálních služeb (zdejší *Welfare State* je možno klasifikovat jako *institucionálně redistributivní, alias sociálně demokratický*, viz Potůček, 1995), v porovnání s ostatními zeměmi znatelně nižší bariéry vstupu na trh práce, zejména co se týče návratu matek/otců z tzv. „rodičovské

dovolené“, relativně hojný výskyt či nabídka flexibilních forem zaměstnání (práce na částečný úvazek, nižší časová zátěž aj.) a v neposlední řadě efektivní implementace politik, které jsou přátelské jak rodinám obecně, tak významným způsobem podporují genderovou rovnost napříč společnostmi. Právě nižší institucionální a strukturální překážky mezi ekonomickou aktivitou žen a jejich rodinnými povinnostmi vycházejí z odmítnutí tradičního modelu muže jakožto živitele rodiny (tzv. *breadwinner model*) a naopak podporují zapojení žen – matek do ekonomického procesu.

Druhá skupina států EU, které se taktéž daří vytvářet dobré podmínky pro sladování práce a rodiny svým občanům/občankám, sdružuje státy tzv. **Beneluxu** (Belgie, Nizozemí a Lucembursko) společně s **Francií**. Tyto státy jsou řazeny do tzv. *pracovně výkonového, alias konzervativního státu veřejných sociálních služeb* (Potůček, 1995). Navzdory tomu, že v tyto státy jsou od výše zmíněného skandinávského bloku v mnoha ohledech odlišné, byly zde detekovány poměrně rozvinuté systémy rodinných politik, které jsou pro tamější rodiny velmi příznivé. Belgie a Francie oplývá tzv. *family-friendly* politikami zaměřující se hlavně na zajištění a následnou podporu zaměstnanosti matek vychovávající dítě/děti. Konkrétně se jedná o dostupnost a kapacitu zařízení péče o děti, které atakovaly úroveň skandinávských států z první klasifikační skupiny. Zatímco v Belgii a ve Francii je úroveň institucionální nekompatibility je o něco nižší než v Nizozemí a v Lucembursku, zdejší strukturální podmínky na trhu práce jsou naopak pro rodiče příznivé. Konkrétně řečeno v Nizozemí nabízí tamější trh práce svým zaměstnancům/zaměstnankyním flexibilní pracovní úvazky s mimořádnou variabilitou a v Lucembursku byly detekovány minimální bariéry na trhu práce.

Zaměstnanost matek je v tomto klastru zemí obecně společností přijímána, což lze konstatovat zejména o Nizozemí. Na druhou stranu je třeba zmínit, že v Belgii a ve Francii se v relativně hojně míře vyskytují obavy z negativního dopadu zaměstnanosti žen-matek na jejich rodiny (EQLS, 2010).

Třetí skupina států je tvořena Irskem a Velkou Británií. Zdejší kulturní a institucionální podmínky harmonizaci práce a rodiny moc nepřejí. To je do významné míry ovlivněno typem či rozvinutím tamějšího státu veřejných sociálních služeb, který bývá často označován či typizován jako *reziduální, resp. liberální model* státu veřejných sociálních služeb (Potůček, 1995). Právě od tohoto pojetí se odvíjí

nastavení celé sociální a potažmo i rodinné politiky. Jedním z principů liberálního modelu státu veřejných sociálních služeb je akcentace tržní suverenity, neboli pojmání trhu jakožto základního (ne-li jediného) regulátoru společnosti. Stát pak ze své podstaty neinterferuje do rodinných (soukromých) záležitostí do okamžiku, kdy se samotný trh či rodinná jednotka dostane do vážných potíží. Obdobně je tomu u záležitostí genderu – ženy-matky nejsou primárně odrazovány od ekonomické aktivity, avšak stát je v této aktivitě ani nijak nepodporuje.

Dotace a podpora veřejných zařízení zajišťujících péči o děti jsou na velmi nízké úrovni, taktéž je tomu u podpory a zaopatření matek (EQLS, 2010). Už samotné přijímání matek, které vychovávají děti, na pracovní trh je velmi nízké, takřka neporovnatelné se skandinávskými státy a dále s Belgií, Francií, Lucemburskem a s Nizozemím. Panuje zde přesvědčení, „*že matky s malými dětmi by měly svou pracovní dráhu opustit a věnovat se péči o své potomky, matky s dětmi v předškolním věku mohly do pracovního poměru vstoupit, avšak zpravidla pouze na částečný pracovní úvazek*“ (Matysiaková, 2008). Jistou výhodou anglosaských zemí je však jejich flexibilní trh práce, který s sebou nese nízké vstupní překážky.

Čtvrtá skupina zemí, kam je možno zařadit Rakousko a Německo, se od anglosaských států v tomto kontextu liší jen velmi málo, a to i navzdory tomu, že s nimi nesdílí stejný typ státu veřejných sociálních služeb (EQLS, 10: 2010).

Pátou skupinu tvoří země jižní Evropy, často sdružované pod akronymem „PIGS“ (tedy Portugalsko, Itálie, Řecko a Španělsko). Patrně díky této skupině států byla Esping-Andersenova typologie států veřejných sociálních služeb rozšířena o další, tzv. *latinský či prorodinný režim*. Prorodinný ale v tomto kontextu rozhodně neznamená, že by zdejší veřejné politiky významným způsobem podporovaly rodiny s dětmi. Je tomu tak proto, že rodina se ve zdejších kulturním zázemí těší významné úctě a autoritě. Na druhou stranu je možné konstatovat, že rodiče, tedy matky a otcové ve zdejších podmínkách v oblasti sladování práce a péče o rodinu na pomoc státu spoléhat spíše nemohou než mohou. Zdejší veřejný systém péče o děti, ale i o seniory, je značně poddimenzován a finanční pomoc rodinám na péči o své blízké je výrazně limitována. Velmi nepříznivá situace byla detekována také na trhu práce – zejména v Itálii, Řecku a Portugalsku stojí ženám-matkám a ženám po rodičovské v cestě do zaměstnání velice silné bariéry. Tato obtížná situace je doprovázena i v oblasti

pracovně-právních vztahů. Většina pracovních úvazků je nepružná a rigidní, jednoznačně zde absentuje pro harmonizaci práce a rodiny tolik potřebná flexibilita (Řecko, Itálie, Portugalsko). Všechny tyto nepříznivé podmínky jsou doplněny ještě dalším negativem, a sice tradičním či konzervativním vnímáním genderových rolí. Jednoznačně zde vítězí model muže živitele rodiny (*breadwinner model*) a ženy jakožto pečovatelky o domácnost a vychovatelky dětí (EQLS, 10: 2010).

Poslední, **šestou skupinou** je skupina zemí bývalého socialistického bloku, kde je zařazena i Česká republika. Bohužel zdejší situace je v souvislosti s řekněme rodinnými klimatem zdaleka nejhorší. Zatímco socialistický systém byl k domácnostem a k rodinám v některých ohledech příznivý, změna režimu a následná liberalizace dílčích částí veřejného sektoru znamenala zásadní škrty hlavně v oblasti sítí veřejných zařízení péče o děti, ale také v oblasti rodinných benefitů (sem lze zařadit jak bezúročné novomanželské půjčky, přídavky na děti apod.). Stávající situace postsocialistických zemí (vyjma východního Německa) v oblasti veřejných zařízení péče o děti (ale i seniory) bývá charakterizována jako vůbec nejhorší v Evropě. Forma pracovních úvazků bývá v zemích střední a východní Evropy často neflexibilního charakteru. Obecné společenské postoje k zaměstnanosti žen-matek jsou v zemích střední a východní Evropy velmi pragmatického charakteru. Na jedné straně se společnost poměrně ostře staví k zaměstnávání matek s malými dětmi, avšak jakmile děti povyroستou, ženy se do pracovního procesu zapojují a tím přispívají k důležitému a tolik potřebnému příjmu dané domácnosti. Silný důraz na ekonomickou aktivitu žen vychází zejména ze skutečnosti, že příjem zdejších domácností je v porovnání se západoevropskými státy EU znatelně nižší. To v konečném důsledku způsobuje značnou nerovnováhu mezi pracovním a rodinným životem a silný důraz či nutnost zaměstnanosti obou partnerů vychovávajících děti (EQLS, 11: 2010).

Stručná komparace mezi podmínkami implikující efektivní harmonizaci pracovních a rodinných povinností napříč vybranými členskými státy EU prokazuje až kauzální závislost mezi typem (nebo chcete-li stupněm rozvinutosti) státu veřejných sociálních služeb (*Welfare State*). V zemích, kde panuje *sociálně demokratický model* státu veřejných sociálních služeb, tedy zejména ve Skandinávii, je možné detekovat velmi dobré podmínky v oblasti harmonizace pracovních a rodinných povinností, resp. v oblasti sociální politiky obecně. Naopak tam, kde

převládá *liberální model*, je možnost kombinace práce a rodiny institucionálně značně ztížena. Tato teze či implikace se dá vztáhnout i na oblast prosazování genderové rovnosti – kupříkladu Švédsko se již dlouho dobu řadí na špici tzv. „unisexových“ zemí, resp. států, kde se v porovnání s ostatními valnou měrou uplatňují unisexová kritéria.

6.1 Švédský model „*Welfare State*“ a jeho politiky

Jelikož srovnávací analýza vybraných členských států Evropské unie z prizmatu optimálního sladování pracovních a rodinných povinností vyznívá nejpříznivěji pro skandinávské země, je nanejvýš vhodné tamější podmínky blíže specifikovat. Právě studium těchto podmínek může posloužit jako vzor či inspirace pro českou sociální, resp. rodinnou politiku (*lesson-drawing*). Je však třeba brát v potaz jisté kulturní a další sociální limity, které by s sebou případná implementace daných politik obnášela. Pro tuto úroveň předkládám základní rysy švédského modelu státu veřejných sociálních služeb. Výchozími daty, ze kterých jsem na těchto místech čerpal, jsou dokumenty publikované švédským Ministerstvem pro zdraví a sociální záležitosti¹⁷ (*Swedish Family Policy*).

Jak již bylo zmíněno v několika pasážích této diplomové práce, Švédsko je zástupcem tzv. *sociálně demokratického státu veřejných sociálních služeb*. Jedním ze základních atributů tohoto modelu je poměrně široký a dalekosáhlý rozsah veřejné politiky řízené státem. Veřejný zájem státu zde zahrnuje oblasti sociálního zabezpečení, sociální a zdravotnické služby, politiky zaměstnanosti, vzdělání, bydlení apod. Značný důraz je věnován genderovým tématům, resp. politice rovných šancí žen a mužů napříč celou společností. Akcentuje se zde dualita životelských rolí v rodině (nikoliv tedy tzv. *breadwinner model*) a s ní spjatá snaha o plnou zaměstnanost žen a mužů a aktivní inkusivní politika trhu práce.

Sociálně-demokratický model státu veřejných sociálních služeb je charakteristický jistým universalismem, tzn. nárok na dané služby mají všichni občané bez výhrady. Tomuto modelu je někdy vytýkána až přehnaná štedrost

¹⁷ viz Swedish Family Policy. Ministry of Health and Social Affairs. Stockholm. [on-line]. Dostupné z: <http://www.socialministry.se> a z <http://www.socialstyrelsen.se/english>.

a vysoké daňové zatížení¹⁸ (Matějková a Paloncyová, 2003: 210). Právě široká sociální ochrana pro občany je na druhé straně „vykoupena“ vysokými veřejnými výdaji vůči HDP a redistributivním mechanismem od bohatých směrem k chudým s cílem eliminovat chudobu a podporovat rovné rozdělování příjmů.

Bylo by nad rámec této diplomové práce zabývat se celým švédským sociálním systémem, proto se v následujícím textu omezují pouze na ty pilíře, které jsou úzce svázány s problematikou harmonizace práce a rodiny. Soudobá **švédská rodinná politika** drží a prosazuje následující základní principy:

- 1) zajistit jednotlivcům rovná práva a všem dětem kvalitní životní start bez ohledu na rodinné pozadí,*
- 2) prosazovat rovné životní příležitosti pro ženy a muže,*
- 3) poskytovat lidem ekonomické předpoklady pro možnost plození takového počtu dětí, který si přejí* (Matějková a Paloncyová, 2003: 214).

Švédská rodinná politika rodičům a dětem sice poskytuje bohaté finanční dávky, je ale také podmíněna tzv. rodičovským pojištěním. Dalším základním pilířem zdejší rodinné politiky je vysoká dostupnost kvalitních denních center péče o děti.

6.1.1 Finanční dávky pro rodiče s dětmi

Rodičovské pojištění je ve Švédsku možné čerpat za předpokladu úhrady sociálního pojištění (představuje míru 2,2 % z příjmu). Následné rodičovské příspěvky sice podléhají zdanění, zahrnují v sobě však tři druhy dávek:

- 1) vyrovnávací příspěvek v mateřství*, který je čerpán těhotnými ženami, které nejsou z důvodu gravidity schopny vykonávat stávající povolání. Je zpravidla vyplácen v průběhu 7-9 měsíce těhotenství (resp. dva měsíce před očekávaným porodem), v maximální délce 50 dní. Zahrnuje 80 % předchozího pracovního příjmu.
- 2) rodičovský příspěvek*, je podmíněn odpracováním minimálně 240 dní a je určen pro

¹⁸ Konkrétně výpočet daně z příjmu fyzických osob (model platný roku 2003): při ročních příjmech do 29 919 EUR » nulové zdanění, při příjmech od 29 919 EUR do 45 261 EUR » daň 20 % a konečně od 45 261 EUR výše » daň 25 % (viz *Taxing Wages, Taxing Families, Sweden. OECD Publications, 2002*).

ženy a muže, kteří vychovávají jak vlastní, tak adoptované dítě. Rodič/ka má nárok na 480 rodičovské „dovolené“, přičemž prvních 390 dní pobírá 80 % svého předešlého příjmu, zbylých 90 dní má nárok na plošnou dávku ve výši 6,60 EUR/den.

Nezaměstnaní rodiče mají nárok rovněž na 480 dní, avšak pobírají pouze 13,10 EUR denně, což je velmi silně motivuje nalézt uplatnění na trhu práce, nebo odložit rodičovství až na dobu, kdy budou mít odpracováno oněch 240 dní (tato záležitost se týká zejména žen).

3) *přechodný rodičovský příspěvek* je určen pro pracující rodiče, kteří/ré pečují o své nemocné dítě (až do 16 let věku) a nemohou být tudíž přítomni ve svém zaměstnání. Dávka rovněž zahrnuje 80 % předchozího kvalifikovaného příjmu, může být pobírána až po dobu 120 dní/rok.

Rodičovská „dovolená“ v současném Švédsku souvisí s bodem 2 (rodičovský příspěvek) výše, zde jen poznamenám, že v případě vícenásobného porodu se prodlužuje o 180 dní za každé další dítě. Jelikož se rodiče mohou v péči o dítě či děti střídat, mají právo požívat výhod rodičovské dovolené v polovičním rozsahu u každého z nich, tedy 240 dní. Rodič může libovolně přesouvat až 420 dní své rodičovské dovolené na partnera. Poměrně zajímavý je institut „období výměny táty za mámu“, kdy je každému z rodičů k dispozici 60 dní k péči o dítě (zpravidla tomu/té, který/á se nechystá čerpat dovolenou ve větším rozsahu).

Otcovská dovolená byla ve Švédsku zavedena již roku 1974. Tímto institutem jsou otci výrazně motivováni k aktivnímu zapojení do rodičovské role. Otcové novorozeňat mají nárok na 10 dní volna po narození dítěte (přechodná rodičovská dovolená), a zpravidla je také v plné míře čerpají. Efektem tohoto institutu je jednak jejich brzké zapojení do péče o novorozeně, ale také fáze, kdy mohou plně zabezpečit chod domácnosti či péči o starší děti v rodině.

Další významnou komponentou švédské rodinné politiky jsou *přídavky na děti*, které jsou vypláceny plošně a již nepodléhají zdanění. Přídavky na děti jsou trojího typu, konkrétně:

1) *dětský přídavek* se zpravidla vyplácí paušálně, a to ve výši 104 EUR za měsíc. V případě, že dítě navštěvuje střední či vyšší neuniverzitní školu, je možné jej uplatňovat až do 20 let věku dítěte. Velké rodiny s třemi a více dětmi jsou

podporovány dodatečným přídatkem, který roste úměrně s počtem vychovávaných dětí.

2) *výživné na dítě nepřítomného rodiče* je vypláceno tam, kde rodiče žijí odděleně. Výživné zde tedy není placeno přímo nepřítomným rodičem, nýbrž Úřadem sociálního pojištění. Nepřítomný rodič je povinen platit část výživného sám, rozsah úhrady je odvozen od jeho příjmu.

3) *dávka pro invalidní či postižené dítě* je uzpůsobena a nastavena tak, aby se rodiče mohli plně věnovat péči o své dítě.

Poslední detekovaný systém dávek se zaměřuje na oblast bydlení. Jedná se o tzv. *příspěvek na bydlení pro domácnosti s dětmi*, přičemž tato dávka spadá do systému sociální pomoci. Tato dávka má dvojí formu: první je testovaná a odvíjí se od věku, výše příjmu, nákladů na bydlení, počtu dětí apod. Ta druhá pokrývá plné náklady na žadatele. Nutno dodat, že v roce 2002 pobíralo příspěvek na bydlení téměř 30 % švédských domácností (Matějková a Paloncyová, 2003: 218).

6.1.2 Služby péče o děti

Ve Švédsku existuje v zásadě jeden typ zařízení denní péče o děti od narození do šesti let. Tato zařízení jsou zde značně dotována, tudíž všichni rodiče si mohou bez ohledu na jejich příjem dovolit tyto služby využívat (stát dříve hradil 90 % nákladů na tuto péči, dnes tato péče přijde rodiče zcela zdarma viz Matějková a Paloncyová, 2003: 219). Druhou významnou charakteristikou švédských „školek“ je jejich vysoká profesionalita, jinými slovy přísné nároky na kvalitu těchto zařízení. Kupříkladu zdejší pracovníci a pracovnice (učitelé a učitelky) musejí mít (resp. valná většina z nich) vysokoškolské vzdělání vystudované přímo v oboru předškolní péče a na jednoho učitele/ku může připadnout maximálně pět dětí.

Dalším významným a z hlediska harmonizace práce a rodiny určujícím faktorem je dlouhá otevírací doba v denních zařízeních péče o děti, jejich provoz není přerušen ani o prázdninách, jsou tedy otevřené celoročně.

6.1.3 Opatření na trhu práce

Další určující charakteristikou Švédska je jistě vysoké zapojení žen na trhu práce. Jak již bylo předloženo v kapitolách výše, Švédové a Švédky se snaží efektivně harmonizovat své pracovní a rodinné povinnosti zejména prostřednictvím flexibilních pracovních kontraktů, které jim po uplynutí rodičovské dovolené taktéž umožňují opětovné nastoupení do práce na *full-time*.

Švédská vláda také systematicky podporuje rozvoj veřejných služeb pro odstranění překážek, které brání zapojení žen do pracovního trhu a politiku rovných příležitostí. Stejně sociální jistoty jsou poskytovány jak pro rodiče, které pracují na částečný úvazek, tak pro rodiče, kteří jsou zaměstnání na plný úvazek.

Navzdory tomu, že některé ekonomické teorie proklamují hypotézu naznačující rovnici čím větší zaměstnanost žen, tím menší fertilita (např. Leridon, 1999), data Eurostatu za rok 2005 ukazují pravý opak. Ze států, které disponovaly vysokou mírou zaměstnanosti žen je možné zmínit např. Dánsko, které dosahovalo v zaměstnanosti žen 71,9 % a ve fertilitě 1,75 % a Švédsko. Zdejší zaměstnanost žen dosahovala 70,4 % a míra porodnosti pak 1,75 % (Křížková et al., 2008). Naproti tomu Česká republika v roce 2007 měla zaměstnaných 49,8 % žen a míra fertility ve stejném roce dosahovala úrovně 1,44 dítěte (ČSÚ, 2008).

7 Analýza předvolebních dokumentů politických stran

Tato studie vznikala v období *před* volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Jelikož kandidující politické strany mohou v příštím volebním období nejen do kontextu sociální a rodinné politiky významným způsobem zasáhnout, je velmi přínosné provést analýzu jejich politických dokumentů a poněkud blížeji se věnovat jejich deklarovaným opatřením a politikám, o které se v kontextu sladování pracovních a rodinných povinností zasazují.

Do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky bude ve volbách¹⁹ kandidovat celkem 27 politických stran. Rozhodnutí, jaké politické strany v tomto smyslu zahrnout do této analýzy bylo determinováno předvolebními průzkumy, které byly dostupné v době vzniku této studie. Jinými slovy volební programy a prohlášení politických stran, které v předvolebních průzkumech nepřekročily 5% klauzuli nutnou ke vstupu do Poslanecké sněmovny, nebyly z objektivních důvodů analyzovány. Jistou výjimku představuje Strana zelených, která v několika průzkumech tuto hranici těsně atakovala (4,5 – 4,8 %)²⁰.

Za účelem zvýšení validity předvolebních průzkumů jsem vycházel z výsledků výzkumů volebních preferencí několika společností, jež se výzkumem volebních preferencí dlouhodobě zabývají. Konkrétně se jedná o společnosti CVVM (Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav Akademie věd ČR) Agentury Median a STEM.

Při výběru předvolebních průzkumů bylo žádoucí do analýzy zahrnout nejnovější data. V době vzniku této studie byly k dispozici jako nejčerstvější data stranických preferencí za měsíc březen 2010 v případě Agentury Median a Centra pro výzkum veřejného mínění, v případě společnosti STEM za měsíc duben 2010. Je třeba podotknout, že stranické preference voličů České republiky se mohou vzhledem k blížícím se volbám měnit a že tato data mohou být s ohledem na reprezentativnost vzorku orientační, avšak na úroveň této analýzy se zdají býti dostačující.

¹⁹ Volby do PS PČR se budou konat ve dnech 28. a 29. května 2010.

²⁰ viz STEM a CVVM.

Analýza výzkumů²¹ volebních preferencí prokázala, že do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR by po volbách mohly vstoupit následující politické strany: ČSSD, ODS, KSČM, TOP 09, Věci veřejné, Strana zelených a KDU-ČSL.

Předvolební dokumenty České strany sociálně demokratické

Česká strana sociálně demokratická (ČSSD) ve svém Velkém volebním programu²² vymezuje 15 hlavních cílů. Cíl č. 11, který je v ohnisku zájmu této studie, nese název „Podpora rodin s dětmi“. Explicitně je zde vyjádřeno, že v případě úspěšného výsledku ve volbách se ČSSD zasadí o opětovné zavedení novomanželských půjček na pořízení a modernizaci bytu pro občany mladší 40ti let, o znovuzavedení společného zdanění manželů, rodiny s dětmi by byly dále podpořeny dětskými přídatky, vyššími daňovými odpočty či rozšířením možnosti čerpání rodičovského příspěvku. Poslední bod se stejně jako ty předešlé týká rovněž ekonomické oblasti a zahrnuje systém krizového refinancování hypoték.

Hlavní cíl č. 11 „Podpora rodin s dětmi“ se tedy evidentně zaměřuje pouze na ekonomickou podporu zúčastněných. Další pasáž volebního programu se však tématu rodin s dětmi věnuje opětovně. Článek „Podpora rodin s dětmi místo škrtů“ zpočátku fakticky kopíruje již deklarovaný cíl č. 11, avšak akcentuje stanovisko, že *podpora rodin s dětmi není sociální dávkou, nýbrž investicí do budoucnosti*. Tato teze je i dále zdůrazňována v dalších dokumentech, zejména v tzv. *Dlouhodobém programu*²³. Je doplněna o některá konkrétní opatření, která mají rodičům a jejich dětem zajistit důstojnou životní úroveň. Mezi ně patří zejména pravidelná valorizace rodinných dávek, aby jejich reálná hodnota neubývala.

Následující pasáž volebního programu ČSSD je již zasažena do širšího

²¹ viz Volební model, CVVM, Sociologický ústav AVČR, 2010. [on-line], volební model, Agentura Median, 2010. [on-line], Volebním model za 4/2010, STEM, 2010. [on-line].

²² Dostupné z <http://www.cssd.cz/volby/volebni-program/> [on-line] [cit. 20-04-2010].

²³ Dostupné z <http://www.cssd.cz/soubory/ke-stazeni/dokumenty/programove-dokumenty/dlouhodoby-program.pdf> [on-line] [cit. 20-04-2010].

kontextu a proklamované projekty, mezi které patří expanze v budování zařízení péče o děti a podpora zaměstnavatelů při jejich zřizování, je označena jako základ propopulační strategie ČSSD.

Poslední odstavec volebního programu ČSSD, který se inkriminovanému tématu věnuje, nese název *Motivace a pomoc k získání práce* a důraz je kladen zejména na vytvoření lepších podmínek pro úspěšný návrat žen a mužů z rodičovské dovolené. *V tomto směru chce ČSSD podpořit možnosti zkrácených pracovních úvazků pro matky nebo otce s dětmi.*

Na závěr je důležité zdůraznit další dokumenty této politické strany, které se obsahově tématu harmonizace práce a rodiny úzce dotýkají. Tím mám na mysli zejména tzv. *Oranžové knihy*²⁴ které jsou tematicky řazeny a každá z nich se věnuje jiné veřejně politické oblasti. Oranžová kniha *Žena a rodina* zahrnuje koncepty *rovnost příležitostí, lidská práva a práva dětí a přístup žen a mužů k ekonomické aktivitě*. ČSSD přichází v české provenienci s novým přístupem v oblasti rodinné politiky, a sice s ustanovením Ministerstva pro ženu a rodinu. Jeho stínovou ministryní je Anna Čurdová. Toto ministerstvo, k jehož zavedení se v případě kladného výsledku v následujících volbách ČSSD zavazuje, se má zasazovat zejména o:

- snižování ekonomické a sociální nerovnosti,
- rovná práva a postavení žen ve společnosti,
- rovnost příležitostí,
- dostupnost veřejných služeb pro rodiny s malými dětmi i pro rodiny se seniory (podpora jeslí, mateřských škol, školních družin, stacionářů pro seniory, zvýšení vstřícnosti zařízení pro potřeby rodiny). Tento bod je možno nazírat jako významný krok vzhledem k lepšímu sladování pracovního a rodinného života. ČSSD jej chce realizovat prostřednictvím účelově vázaných dotací od státu pro kraje a obce.

Ministerstvo pro ženu a rodinu má mít dále ve své gesci opatření, která mají zajistit:

²⁴ Dostupné z <http://www.cssd.cz/uvod> [on-line] [cit. 20-04-2010].

- aby privátní sektor byl motivován tvořit přátelské prostředí vzhledem k potřebám rodiny,
- efektivní vymáhání antidiskriminačního zákona,
- aby samoživitelky a samoživitelé nebyli nejohroženější skupinou ve společnosti,
- vyšší a lepší zaměstnanost a postavení žen na trhu práce
- vymýcení násilí na ženách a dětech,
- rozšíření nabídky azylového bydlení a sociálního bydlení,
- podporu neziskových organizací pracujících v této oblasti,
- podporu intervenčních a poradenských center
- péči o ohrožené děti.

Poslední Oranžová kniha, která se úzce dotýká analyzovaného problému, se nazývá *Sociální politika*. Ve zdejší pasáži *Sociální stát přátelský k rodinám s dětmi* jsou předloženy návrhy, jak zvýšit natalitu v české společnosti a navodit vhodné klima pro zakládání rodin. V tomto smyslu chce ČSSD *podpořit především narození prvního dítěte, a to jak jednorázově prostřednictvím vyššího porodného, tak vyšším přídatkem na děti* (ČSSD, Volební program. Dostupné z http://www.cssd.cz/soubory/ke-stazeni/volebni_program_velky.pdf [on-line]. [cit. 20-04-2010].

Předvolební dokumenty Občanské demokratické strany

ODS se ve svém volebním programu²⁵ sledovanému tématu věnuje v kapitole *Podpora rodin s dětmi*. Dle slov tvůrců programu, ODS chce přenést podporu rodin s dětmi do daňové oblasti – prostřednictvím nízkých daní a rozšířením svobody volby rodičů při sladění péče o děti a práce. ODS dlouhodobě prosazuje adresné rozdělování sociálních dávek. V jejich pojetí je lepší nechat rodinám více peněz (jako důsledek nižšího zdanění rodičů), než jim je prostřednictvím daňových odvodů vzít a následně vyplácet v dávkách.

²⁵ Dostupné z <http://www.ods.cz/volby2010/dokumenty/182/volebni-program-velky.pdf> [on-line] [cit. 20-04-2010].

ODS chce dále zvýhodnit částečné pracovní úvazky pro rodiče s malými dětmi, které dle tvůrců programu zajistí lepší harmonizaci pracovních a rodinných povinností.

ODS bude v případě kladného výsledku v parlamentních volbách podněcovat vznik a rozvoj *nových forem předškolní péče* (firemní a jiné nestátní miniškolky, živnosti péče o děti a jejich hlídání v rodině), daňově zvýhodňovat zaměstnavatele, kteří přispívají na péči o děti svých zaměstnanců a stejně tak i zvýhodnit zaměstnance (rodiče), kteří využívají tuto péči mimo veřejné školky a jesle. Veřejná zařízení péče o děti však mají v společnosti nadále dominovat.

Dalším pilířem, který v tomto kontextu může alespoň komplementárně napomoci lepší harmonizaci práce a péče o děti, je koncept tzv. *dvourychlostní mateřské* – rodičům, kteří se chtějí vrátit do zaměstnání záhy po narození dítěte, chce ODS umožnit čerpat „mateřskou“ po dobu 18ti týdnů s hrazením 100 % původního platu rodiče, avšak bez navazující možnosti pobírání rodičovského příspěvku. Druhým modelem je „mateřská“ v délce 28 týdnů se 70% původního platu a s možností navázat na jednu ze tří variant současného systému rodičovského příspěvku.

ODS ve svých předvolebních dokumentech přichází s konceptem „*Kurzů pro pečovatelky o děti*“. Jejich předmětem je iniciace vzdělávání pečovatelek o děti do 6ti let z evropských fondů zejména tam, kde není k dispozici péče o děti. Dalším efektem této politiky má být vznik nových pracovních příležitostí i pro nezaměstnané ženy nad 50 let věku, které mají často problémy s uplatněním na trhu práce.

Mladé rodiny mají být podporovány i v oblasti bydlení – např. výstavbou startovacích bytů, nájemního i družstevního bydlení. ODS chce dále podporovat péči o seniory v domácím prostředí, a to prostřednictvím daňového zvýhodnění členů rodiny, kteří se doma o seniory s vyšším stupněm závislosti starají. O seniory má být postaráno i na úrovni obcí s rozšířenou působností, kde mají být vytvořena komunitní centra sociálně zdravotní péče a systém komunitních geriatrických sester a lékařů.

Předvolební dokumenty Křesťanské a demokratické unie – Československé strany lidové

KDU-ČSL se tématu rodinné politiky ve svém ústředním předvolebním programovém dokumentu²⁶ věnuje v kapitole *Rodina přátelská dětem*. V této kapitole KDU-ČSL zasazuje rodinnou politiku do širšího kontextu, zaměřujícího se zejména na budoucnost a na syntézu rodinné politiky s politikou hospodářskou. Je zde poukazováno na to, že Česká republika se v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie vyznačuje trendem nízké porodnosti, což dle tvůrců programu znamená značné riziko pro budoucí vývoj veřejných financí.

Rodinná politika by se dle KDU-ČSL měla zaměřit na ekonomické zrovnoprávnění postavení rodin s dětmi především ve dvou oblastech, a sice v daňové politice a v důchodovém systému. Avšak v rámci rodinné politiky je třeba se také zaměřit i na nefinanční podporu rodin.

Svůj program rodinné politiky pak KDU-ČSL opírá o tři základní pilíře:

- *Zvýšení společenského ocenění rodin*. V tomto pilíři je mimo jiné obsaženo téma harmonizace práce a rodiny: KDU-ČSL bude podporovat aktivity vedoucí k většímu sladění rodinné a profesní kariéry. Mezi tyto aktivity patří *daňové zvýhodnění zaměstnávání rodičů dětí do 6 let na zkrácený pracovní úvazek, vytvoření vhodného klimatu pro vznik firemních miniškolek a vzájemnou rodičovskou výpomoc*. Obdobně jako ČSSD chce KDU-ČSL nově konstituovat Ministerstvo pro rodinu.
- *Spravedlivá daňová politika vůči rodinám s dětmi*. Tento pilíř vychází z přesvědčení, že investice do výchovy dítěte je mimo jiné „kapitálovou investicí“. Tato politika má podle návrhů KDU-ČSL kromě stávajících daňových bonusů na každé dítě obsahovat také novou daňovou slevu na dítě (na jedno dítě 5 000 Kč, na každé další dítě 10 000 Kč), opětovné zavedení společného zdanění

²⁶ Dostupné z http://www.kdu-csl.cz/Kdu/media/Kdu/Volby/KDU_program.pdf [on-line] [cit. 20-04-2010].

manželů a zavedení novomanželských půjček se státní podporou.

- *Zrovnoprávnění rodin s dětmi v důchodovém systému.* Poslední pilíř rodinné politiky KDU-ČSL se týká penzijní reformy, kde by mělo být korigováno dosavadní postavení rodičů, kteří tím, že plodí a vychovávají děti přispívají k udržení průběžně financovaného důchodového systému. Naopak těm, kteří děti z nejrůznějších důvodů své potomky nemají, bude uložena povinnost penzijního kapitálového spoření.

Předvolební dokumenty politické strany Věci veřejné

V době vzniku této studie politická strana Věci veřejné ještě neměla na svých webových stránkách k dispozici kompletní volební program. Jediný dokument, který byl shledán v kontextu této diplomové práce jako relevantní, nese název *Kapitola II – Sociální a rodinná politika*²⁷. Věci veřejné v rámci rodinné politiky navrhují a podporují prosazení následujících úprav:

- zákonnou týdenní placenou otcovskou dovolenou, kdykoliv během prvních 3 měsíců života dítěte,
- finanční zvýhodnění pěstounské péče, či jiných forem náhradní rodinné péče, a postupnou eliminaci ústavní výchovy,
- rozvoj předškolních zařízení (jeslí, školek, firemních školek, mateřských center), ať už soukromých nebo provozovaných samosprávou,
- podporu projektu sousedského hlídání, kdy osoba, která má v celodenní péči dítě do 6 let, může za úplatu hlídat i další děti,
- dotvoření a finanční podporu odpovídající sítě informačních a poradenských služeb (manželské a rodinné poradny, výchovné poradny, poradny pro oběti domácího násilí), přednostně podporou neziskového sektoru, než vlastním zajištěním,

²⁷ Dostupné z <http://www.veciverejne.cz/socialni-politika/clanky/kapitola-ii-socialni-a-rodinna-politika.html> [on-line] [cit. 20-04-2010].

- včasné zohľadňovanie demografických prognóz a predvídávavé prízpůsobení sociálnych služieb stárnutí obyvateľstva.

I když se v předvolebních materiálech politické strany Věci veřejné explicitně nevyskytuje problém současné harmonizace práce a rodiny, některé navrhované kroky jsou v souladu s tímto aspektem prorodinné politiky.

Předvolební dokumenty politické strany TOP 09

Volební program²⁸ politické strany TOP 09 se ve své pasáži věnované sociální politice (resp. rodinné politice – tento výraz se však v programu nevyskytuje) otázce harmonizace profesních a rodinných povinností takřka vůbec nevěnuje.

Volební program v příslušné pasáži obsahuje široká a obecná prohlášení o tom, že prioritou případné vlády TOP 09 je podpora těch rodin, které na pomoc pouze nečekají. Vláda se má v tomto smyslu zasadit o zefektivnění poskytování všech rodinných dávek, zejména pak přídatku na dítě a rodičovského příspěvku, aby podmínky nároku na dávku, její výše a délka výplaty odpovídaly skutečnému účelu a smyslu dávky. Současný systém chce TOP 09 modifikovat či nahradit vyšší slevou na dani z příjmů včetně zvýšení daňového bonusu.

Dále se má vláda zasadit o podporu alternativní rodinné péče, čímž se myslí zejména péče pěstounská. Dalším bodem programu sociální politiky je zvýšení institucionálního financování sociálních služeb osob se zdravotním postižením a seniorů. Preferovat se má zejména rodinná péče o seniory a o osoby se zdravotním postižením, přičemž osobám takto pečujícím bude poskytnuto daňové zvýhodnění.

TOP 09 počítá v rámci sociálních služeb s neziskovými organizacemi, které vnímá jako partnery. Další kooperaci nabízí TOP 09 dobrovolnickým (sdružením) službám.

Předvolební dokumenty politické strany Komunistické strany Čech a Moravy

KSČM se ve svých volebních materiálech²⁹ vymezuje jako politická strana, která

²⁸ Dostupný z <http://www.top09.cz/proc-nas-volit/volebni-program/volebni-program-2010/> [on-line] [cit. 20-04-2010].

²⁹ Volební program KSČM dostupný z <http://www.kscm.cz/index.asp?thema=4393&category=> [on-

svými vizemi a koncepty výrazně podporuje rodinu s dětmi. Avšak stejně jako u politické strany TOP 09 se téma sladění pracovních a rodinných povinností v dostupných volebních materiálech explicitně nevyskytuje. Ve volebním programu KSČM na léta 2010-2014 jsem shledal k tématu *work-life balance* následující styčné body:

- rovnoprávnost odměňování žen a mužů – za stejnou práci stejnou odměnu,
- státní podporu výstavby startovacích a sociálních bytů,
- rozšiřování bezúročných půjček na pořízení bytu, rekonstrukci bytu a bytové zařízení pro mladé rodiny, novomanželské půjčky s podporou státu,
- výstavbu domovů a zařízení pro seniory, včetně stacionářů pro seniory vyžadující celodenní péči a dohled, a zachování současných sociálních zařízení pro seniory
- zvýšení dávek při rodičovské dovolené na 14 000 Kč měsíčně s tím, že tato zvýšená odměna bude náležet matkám pečujícím o dítě do tří let; zavedení možnosti čerpání další rodičovské dovolené prarodiči,
- vyšší podporu při narození druhého dítěte a dalšího dítěte (porodné, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě),
- zlepšit služby pro rodiny, děti, zdravotně postižené občany a seniory, o které tyto rodiny pečují, a to v souladu s evropskými standardy,
- zdokonalovat a rozšiřovat rodinnou výchovu ve školách,
- právní ochranu zaměstnanců, kteří se starají o nezletilé děti,
- ekonomickou pomoc rodinám, které se podílejí na péči o zdravotně postižené osoby,
- program výstavby a obnovy jeslí a mateřských škol; vytvářet podmínky k 100% docházce dětí do posledního předškolního ročníku,

line] [cit. 20-04-2010].

- zavedení bezplatné docházky do mateřské školy pro další ročník (4–5leté děti).

Předvolební dokumenty Strany zelených

Volební program³⁰ Strany zelených má z formálního hlediska jasnou strukturu. Rodinné politice se věnuje samostatná kapitola 4.4 *Rodina* a hned první odstavec se věnuje problematice *Sladování rodinného a pracovního života*.

Právě sladování práce a rodiny považuje Strana zelených za *prioritu rodinné politiky vůbec*. Dále používám z programu citace: „... stát má podle zelených vytvořit podmínky pro to, aby se rodiče o zplození dítěte nerozhodovali pod hrozbou propadu životního standardu či sociálního postavení. Strana zelených chce systematicky odbourávat bariéry, které znemožňují sladování rodinného a profesního života. Prosazuje, aby stát podporoval pružné a alternativní pracovní režimy (zkrácené úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba, aj.) pro rodiny s dětmi, rodiny, které se starají se o dlouhodobě nemocné či nemohoucí a podobně.“ (Volební program Strany zelených, 2010. on-line).

Dalšími opatřeními zmíněné ve volebním programu Strany zelených jsou:

- zavedení snížených odvodů pro zaměstnavatele a daní pro zkrácené úvazky a jiné flexibilní formy práce i zjednodušení pracovně-právní legislativy vzhledem k těmto formám pracovních režimů,
- motivace zaměstnavatelů k zavádění rovných příležitostí pomocí propagace genderových auditů firem,
- zrovnoprávnění osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) se standardními zaměstnanci, a to z hlediska v péči o rodinu (pro OSVČ např. zavedením institutu ošetřovného),

³⁰ Dostupný z <http://www.zeleni.cz/underwood/download/files/sz-volebni-program-2010.pdf> [on-line] [cit. 20-04-2010].

- korigování kritického nedostatku služeb péče o děti do tří let a modifikace současného stavu pravidel pro zakládání alternativních zařízení (zmírnit přísná legislativní a hygienická opatření)
- podpora tzv. miniškolek a tzv. mikrojeslí (skupiny 5-8 dětí s jednou pečovatelkou/pečovatelem) se státní a obecní finanční podporou,
- podpora firemních školek, mateřských a rodinných center, která má spočívat zejména ve zmírnění či úplném odstranění stávajících legislativních bariér pro jejich zřizování a následnou činnost,
- SZ chce pružnost výše zmíněných služeb, umožnit souběh čerpání rodičovského příspěvku a navštěvování zařízení péče o děti,
- podpora rozšiřování potřebné kapacity služeb placeného hlídání dětí nerodičovskou osobou například tím, že nebude muset podléhat podmínce pedagogického vzdělání,
- podpora mateřských škol, jeslí, zajištění dostatečně vymahatelného výživného,
- ohledně *rodičovské dovolené* Zelení prosazují reformu stávajícího systému tak, aby umožňoval opravdovou volbu – prosazují větší flexibilitu, měnit rychlostní stupeň rodičovské dovolené v jejím průběhu a možnost střídání rodičů,
- podpora větší angažovanosti otců do péče o ty nejmenší děti (doplněním mateřské dovolené o měsíční otcovskou dovolenou po porodu, vytvořením kvóty pro druhého rodiče, tj. finanční zvýhodnění, pokud se rodiče na významnou dobu vystřídají),
- podpora sbližování rodinných politik EU s českou rodinnou politikou,
- v rámci důchodové reformy Zelení podporují společný výpočet důchodů u manželů,
- výpočet věku odchodu do důchodu na základě počtu vychovaných dětí se má vztahovat i na muže.

Volební programy politických stran – shrnutí

K výše analyzovaným volebním programům politických stran lze souhrnně říci, že

formulace v nich uvedené jsou zpravidla obecného charakteru, někdy až vágní a nedostatečně koherentní. To s sebou však nese samotný charakter těchto dokumentů, jelikož z prizmatu veřejné politiky se jedná o tzv. deklaratorní veřejně politické dokumenty, že kterých se však posléze mohou stát *strategické* veřejně politické dokumenty. Pro tuto úroveň poznání je důležité zejména to, že do programů politických stran jsou významným způsobem *promítnuty politické (politics) či ideologické aspekty* (Veselý, Nekola 56: 2007).

V jisté zkratkovitosti a široce formulovaných a obecných prohlášeních zpravidla tkví úskalí všech analyzovaných volebních programů, ba téměř všech dostupných volebních programů vůbec. Avšak z hlediska politického marketingu tomu ani jinak být nemůže – představa, že by každý volič byl ochoten studovat a analyzovat rozsáhlé elaboráty politických stran, se zdá být v reprezentativní demokracii dosti naivní (Lees-Marshment, 2009). V ideálním případě by však daná pasáž volebními programy měla odkazovat k dalším informačním zdrojům politické strany, které se vybranému tématu věnují s větší důsledností.

Když navzájem srovnáme politické programy dvou nejsilnějších politických stran v České republice, tedy ČSSD a ODS, zjistíme, že se v některých pasážích do jisté míry překrývají. To je částečně způsobeno tím, že každou z nich lze zařadit mezi tzv. *catch-all party*, neboli politické strany, které se snaží oslovit širokou niku voličů. Za jedno jsou tyto strany zejména v podpoře flexibilních forem zaměstnání pro rodiče pečující o děti, v iniciaci nových forem předškolní péče pro děti a v podpoře bydlení pro mladé rodiny.

ČSSD však ve svůj koncept prorodinné strategie důsledněji rozpracovala v rámci tzv. Oranžových knih, zejména v Oranžové knize Žena a rodina. Rodinnou politiku zde zasazuje do mnohem širšího kontextu, přičemž klade velký důraz na uplatňování principu rovnosti šancí mezi ženami a muži ve společnosti. Na druhou stranu v dokumentech ODS je patrná redukce téměř celé rodinné politiky na snižování daní u rodičů a rodiček.

KDU-ČSL se s ODS a ČSSD rovněž shoduje v bodech ohledně větší nabídky flexibilních forem zaměstnání, v budování předškolních institucí péče o děti a ráda by se zasadila o založení Ministerstva pro rodinu. Věci veřejné akcentují rozvoj předškolních zařízení, podporu tzv. sousedského hlídání a podporu neziskového

sektoru v oblasti rodinných poradenských služeb. Ve volebním programu KSČM jsou obsaženy ambiciózní finanční stimuly pro rodiny s dětmi, stejně jako podpora jejich bydlení, novomanželských půjček apod. TOP 09 celou problematiku rodinné politiky shrnuje na frázi: „*Budeme podporovat rodinu, která na pomoc pouze nečeká.*“ Naopak Strana zelených má velmi věcně a podrobně zpracovaný program rodinné politiky. Navrhuje zde opatření, která byla implementována v jiných členských státech EU a je zde patrná silná vazba SZ na neziskové organizace občanského sektoru, které se problematice sladování práce a rodiny intenzivně věnují.

Výše zmíněné závěry dokumentují elementárním tabulkovým shrnutím, ve kterém jsou u jednotlivých politických stran vyznačeny plusy a mínusy programu, to vše vzhledem k harmonizaci práce a rodiny. Obecně lze konstatovat, že politické strany (až na TOP 09) inkriminované téma považují jako hodné zřetele, v jistých konkrétních opatřeních a v přímých řešeních se jejich projekty prolínají.

Grafické znázornění č. 18 Programy politických stran - elementární evaluace

Politická strana	Téma Work-Family	Důraz na rodinu	Míra konkrétnosti	Přímá podpora
ČSSD	+	+++	+++	++
ODS	++	+	++	+
KDU-ČSL	+	++	++	++
ZELENÍ	+++	+++	+++	+++
TOP 09	-	---	---	---
VĚCI VEŘEJNÉ	-	+	+	-
KSČM	-	+++	+++	+++

Při studiu dokumentů politických stran jsem objevil frapantní provázanost a jistý překryv některých dimenzí a koncepcí rodinné politiky. Zůstává tedy otázkou, proč politické strany, které v minulém období (2006 – 2010) vykonávaly poslanecký mandát, jimi deklarovaná opatření legislativně nevedly v platnost.

8 Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce je stanovení základních příčin, které ve svém konečném důsledku způsobují, resp. umocňují konflikt pracovních a rodinných rolí. Po provedené analýze lze determinanty tohoto konfliktu rozdělit do několika širších oblastí. První, naprosto zásadní oblastí, je kontext systému kulturních vzorců chování, které v dané společnosti dominují. Kulturní tradice a s nimi spjaté společenské klima se zpravidla odráží v aplikovaném režimu státu veřejných sociálních služeb.

Teorie státu veřejných sociálních služeb a Esping-Andersenova typologie *Welfare State* poukazuje na kauzální souvislost mimo jiné mezi typem státu veřejných sociálních služeb a na převládající genderové stereotypy dané společnosti. Konkrétněji řečeno, *sociálně demokratický model* státu veřejných sociálních služeb aktivně prosazuje jak politiku rovných příležitostí napříč pohlavími, tak napomáhá efektivní harmonizaci pracovních a rodinných povinností, a to jak prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, vytvářením a podporou flexibilních forem zaměstnání, tak rozvinutou, profesionální a obecně dostupnou sítí péče i o ty nejmenší děti a v neposlední řadě též významnou finanční podporou určenou pro rodiny s dětmi. Sociálně demokratické státy veřejných sociálních služeb pak v konečném důsledku disponují vyšší zaměstnaností žen, větší mírou genderové rovnosti, vyšší mírou fertility a v neposlední řadě i vyšší kvalitou života svých obyvatel.

Naproti tomu ve státech, kde je uplatňován *liberální a latinský model* státu veřejných sociálních služeb, zpravidla převažuje tzv. *breadwinner model* distribuce sociálních rolí žen a mužů, kdy je ženám primárně svěřena domácnost a péče o děti a mužům pak téměř výhradně ekonomická aktivita. V kontextu askriptivních sociálních rolí vycházejících z tradičního pojetí postavení žen a mužů ve společnosti lze jen ztěžší hovořit o uplatňování principu genderové rovnosti šancí. Mezi další

negativní atributy těchto modelů lze zařadit pasivní politiku zaměstnanosti a s ní spjatou nižší zaměstnanost žen, nízkou míru státní ingerence do sociální a rodinné oblasti, frapantní bariéry při vstupu na trh práce z rodičovské dovolené apod. Všechna tato negativa významným způsobem narušují efektivní sladování práce a rodiny, což se pak dále odráží i v tom, že zdejší lidé nejsou s kvalitou svého života dostatečně spokojeni.

V zemích, které uplatňují *konzervativní model* státu veřejných sociálních služeb, byly detekovány poměrně propracované rodinné politiky a politiky zaměstnanosti, které se vztahují zejména k institucionální péči o malé děti a na snadnou integraci matek po rodičovské dovolené zpět na trh práce. I přesto mají v mnoha ohledech oproti *sociálně demokratickému* režimu státu veřejných sociálních služeb značné rezervy, čímž myslím zejména koncept uplatňování genderové rovnosti, což je možno doložit malou mírou využívání rodičovské dovolené otci a společenskými obavami z negativního vlivu zaměstnanosti žen na rodinnou jednotku.

Kulturní vzorce chování, kde dominuje tradiční schéma sociálních rolí žen a mužů a jejich následné vyústění mimo jiné i v sociální politice daného státu tedy představuje v obecné rovině základní příčinu konfliktu harmonizace pracovních a rodinných rolí. Kulturní kontext a kulturní (zejména genderové) stereotypy jsou v tomto smyslu podstatnou základnou dalších determinant konfliktu práce a rodiny, které je již možné označit jako dílčí, avšak nikoliv jako marginální.

Kulturní vzorce dané společnosti totiž implicitně zasahují do dalších konkrétních oblastí, které jsou pro efektivní harmonizaci práce a rodiny klíčové. Zde mám na mysli zejména širokou kategorii trhu práce. Absence či nízká nabídka a atraktivita flexibilních forem zaměstnaneckých úvazků na trhu práce, pasivní politika zaměstnanosti, bariéry při vstupu na trh práce po rodičovské dovolené a v neposlední řadě neuplatňování principu rovnosti mezi ženami a muži (jak už v oblasti finančního odměňování, tak v oblasti kariérního postupu) jsou jedněmi ze základních faktorů, které velmi negativně ovlivňují sladování pracovního a rodinného života. Mezi další příčiny obtížného sladování zaměstnání a rodiny lze z prizmatu trhu práce označit dlouhou pracovní dobu, kterou jsou zaměstnanci a zaměstnankyně často nuceny za účelem výděleku podstupovat. Mnoho času stráveného v placeném

zaměstnání se celkem logicky negativně odráží v druhé sféře povinností, a sice v rodině. Tvrdé pracovní podmínky, negativní flexibilita pracovní doby, směnný provoz a přesčasy tedy rovněž konflikt pracovních a rodinných rolí dále umocňují.

Další podstatnou determinantou, rovněž významným způsobem svázanou z genderovými stereotypy, je samotné postavení (status) domácí (neplacené) práce a míra její distribuce mezi partnery. Domácí práce, ať už zajišťování chodu domácnosti či péče o děti nebo o nemohoucí blízké, jsou velmi často považovány za podřadnou záležitost, přitom představují velmi významnou součást života rodiny a potažmo i života společnosti. Domácí práce také zpravidla nejsou mezi partnery rovnoměrně sdíleny (až na výjimky, které byly shledány ve skandinávských zemích, tedy ve státech kde je praktikován sociálně demokratický režim sociálního státu).

Poslední významnou determinantou znemožňující adekvátní skloubení práce a rodiny představuje málo rozvinutá síť institucionálních zařízení péče o děti a péče o seniory. Když tato zařízení péče o děti či seniory chybí, jsou geograficky či finančně těžko dostupné nebo když zde nejsou poskytovány služby v odpovídající kvalitě, rodiče jsou nuceni pečovat o děti či o nemohoucí seniory ve svých domácnostech a tudíž nemají časový i duševní potenciál věnovat se jiným aktivitám, ať už ekonomickým či volnočasovým.

Konfliktní harmonizace pracovních a rodinných povinností zpravidla graduje do několika derivátů, které se dotýkají jak samotných přímých protagonistů, kterých se sladování práce a rodiny bezprostředně týká, tak širších společenských vrstev, resp. dané společenosti jako celku. Přími aktéři a aktérky konfliktu pracovních a rodinných rolí čelí stresovým situacím, které vznikají v důsledku časového napětí mezi pracovní a rodinnou sférou života, dále časté fyzické únavě, ale i únavě psychické, která v případě selhání může vyústit i v osobní frustraci. Mezi deriváty analyzovaného problému je možné taktéž zařadit negativní vliv na lidský potenciál, který se může objevit v situaci, kdy se v přístupu na trh práce vyskytují faktické bariéry. Tím míním zejména postavení rodičů vychovávajících malé děti, kteří by stáli o to pracovat, avšak kvůli jejich menší flexibilitě směrem k potřebám trhu nejsou zaměstnavateli preferováni. Do tohoto negativního důsledku je možné zahrnout i obtížný návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené. Avšak je třeba si uvědomit, že tento důsledek není nepříznivý pouze pro zmíněné rodiče (v kontextu České republiky

zpravidla ženy), ale i pro zaměstnavatele. Jejich až diskriminační postoj vůči těmto osobám by se dal rovněž pojmenovat jako neefektivní využívání lidských zdrojů či lidského kapitálu, kterým trpí i trh *per se*.

Nakolik samotným konfliktem trpí vychovávané děti nelze s určitostí říci. Je ale vcelku legitimní se domnívat, že případný stres rodičů způsobený konfliktem *work-family* nemůže mít na děti pozitivní vliv.

Dalším derivátem, který je již na pomezí mezi soukromím jednotlivce a širokou společností, je fenomén odkládání rodičovství do pozdějšího věku. Jak bylo popsáno v kapitole 4, v soudobé společnosti se v hojné míře vyskytují tzv. *singles*. Nebylo by korektní tvrdit, že současná popularita a poměrně široká rozšířenost cíleně bezdětných osob výhradně a jenom souvisí se špatnými podmínkami pro to, mít a vychovávat v současné době děti. Avšak za předpokladu, že veřejná politika nestimuluje své občany a občanky k plození dětí, ať už formou finančních nástrojů (rozuměj dávek), institucionálními službami péče pro rodinu obecně apod., celá situace to rozhodně nepřispívá a naopak. Exkurz v kapitolách 6. a 6.1, který srovnává základní atributy sociálních, resp. rodinných politik zemí EU disponujících sociálně demokratickým režimem sociálního státu, nám poskytl informaci o tom, že aktivní prosazování genderové rovnosti, výskyt prorodinných politik u zaměstnavatelů a prorodinných politik státu významnou měrou ovlivňuje (zvyšuje) jak zaměstnanost, tak fertilitu, ale i životní spokojenost tamějších lidí. Tím jsem se dostal k poslední zásadní konsekvenci problému harmonizace práce a zaměstnání, kterou je nízká porodnost.

Praktiky a opatření, které naopak k efektivnímu sladování práce rodiny přispívají, úzce souvisí s aktivitou sociálně demokratického státu veřejných sociálních služeb, která byla na případu Švédska popsána v kapitole 6. Konstitutivním prvkem je zde důraz na uplatňování genderové rovnosti ve společnosti, aktivní politika zaměstnanosti, která významným způsobem podporuje participaci žen a mužů na trhu práce a podpora dvoukariérového modelu rodiny. Další důležitou součástí nutnou k úspěšné harmonizaci práce a rodiny je aktivní zapojení otců do rodičovských povinností (již od útlého věku dítěte) a široce dostupná a profesionální institucionální síť péče o děti (ať už soukromá-firmní nebo veřejná-státní). V neposlední řadě k dobré kombinaci pracovní a rodinné sféry patří bohatá nabídka a tedy i hojné

využívání flexibilních forem zaměstnání, čímž mám na mysli zejména práci na částečný pracovní úvazek. Tato forma zaměstnání však musí poskytovat svým zaměstnancům a zaměstnankyním stejná sociální práva, jako je tomu u práce na plný úvazek. Právě švédský model sociálního státu se svou širokou paletou podpůrných opatření nám poskytuje zprávu o tom, že dilema žen, zdali mít či nemít děti, a tedy pracovat či nepracovat, se dá poměrně dobře eliminovat, resp. že je možné uskutečnit obě zmíněné životní strategie naráz.

Poslední výzkumná otázka se zaměřuje na deficity, jež se v otázce efektivního sladování práce a rodiny v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie vyskytují. Když porovnáme *status quo* v České republice se Švédskem, které v tomto kontextu představuje jakýsi možný vzor žádoucí rodinné politiky, zjistíme, že nedostatků je v českém systému mnoho. Na českém trhu práce dochází k poměrně významné horizontální a vertikální segregaci, nelegitimním platovým rozdílům mezi pohlavími i k diskriminačním praktikám zaměstnavatelů. Empirická evidence rovněž prokázala, že v ČR reálně a nadále přetrvávají tradiční role žen a mužů, navzdory tomu, že dotazovaná veřejnost proklamuje egalitární princip. V České republice také není dostatečně rozvinuta péče o děti, zejména o ty nejmenší. Tudíž matky, které by chtěly či jsou nuceny nastoupit do práci záhy po porodu, čelí komplikovanému problému – zajištění finančně nákladné soukromé péče, či požádat o pomoc svých blízkých. Když nedojde ani k jedné ze zmíněných variant, matka s dítětem musí zůstat doma.

Je však třeba si uvědomit, že všechny členské státy EU nemají tak propracované sociální systémy jako Švédsko, Dánsko a Finsko. Země s konzervativním modelem sociálního státu se intenzivně zaměřují na zajištění a následnou podporu zaměstnanosti matek vychovávajících děti, velmi rozvinuté jsou zdejší institucionální sítě zařízení péče o děti (Francie). V Nizozemí si zase zakládají na široké variabilitě flexibilních pracovních úvazků. Státy jižní Evropy trpí značnou nedostatečností veřejných služeb (jak o děti, tak o seniory), na trhu práce se pro ženy vyskytují silné překážky. Jihoevropské státy se v současné době také vyznačují velmi nízkou zaměstnaností žena taktéž nízkou fertilitou³¹.

³¹ 1,3 dítěte na ženu – viz Eurostat, údaje za rok 2006.

Bohužel ve zmíněném mezinárodním srovnání v kapitole 6 je Česká republika řazena mezi země, kde jsou podmínky pro sladování pracovních a rodinných povinností v kontextu EU nejhorší. Ale i s tímto pro ČR nepříznivým mezinárodním srovnáním je možno naložit jako s výzvou, jako s inspirací do budoucna. Česká rodinná politika by při svém explicitním definování mohla vycházet ze švédského modelu, ostatně analýza dokumentů politických stran poukázala na to, že vize českých politiků, a odvážím se tvrdit i vize českých obyvatel, nemají ke švédskému modelu tak daleko.

Resumé

Diplomová práce „Konflikt pracovních a rodinných rolí a jak mu čelit“ se primárně zaměřuje na identifikaci příčin obtížného sladování pracovních a rodinných povinností, následně pak na detekci a popsání derivátů zmíněného konfliktu a v neposlední řadě na srovnání významných ukazatelů a konkrétních sociálních (rodinných) politik, které se k harmonizaci práce a rodiny úzce pojí. Tato komparace byla provedena mezi Českou republikou a vybranými členskými státy Evropské unie.

Pravděpodobně nejvýznamnějším příčinou analyzovaného problému jsou stále přetrvávající kulturní stereotypy, které determinují postavení žen a mužů ve společnosti. Některé z členských států Evropské unie, včetně České republiky, jsou stále v zajetí tzv. *breadwinner modelu*, který prosazuje tradiční rozdělení ženských a mužských rolí, konkrétně ženě přisuzuje sféru oblasti domácnosti a péče o děti, muži pak ekonomickou aktivitu, tedy placené zaměstnání.

Z analýzy vyplynulo, že státy praktikující tento model se vyznačují nižší mírou zaměstnanosti žen, genderovou nerovností, nižší fertilitou a v neposlední řadě též špatnými podmínkami v oblasti harmonizace práce a rodiny a nižší spokojeností s kvalitou života. Naopak ve státech, kde je uplatňován tzv. sociálně demokratický sociální stát, byly detekovány opačné charakteristiky a trendy. Sociálně demokratický režim státu veřejných sociálních služeb je na příkladu Švédska, i přes kulturní odlišnosti a finanční náročnost, nahlížen jako ideální typ, jako zdroj možné inspirace právě pro Českou republiku.

Summary

This MA theses primary focuses on cause consequence analysis of work-family balance. The next point of this paper is comparative analysis of key figures regarding this conflict in the course of Czech Republic and selected country of European Union.

Culture and gender stereotypes probably are the most considerable cause of analysing issue. Some of the state members of European Union with the inclusion of Czech Republic still hold so called breadwinner model that pursue traditional status between women and men in the society. According to this model women are mainly responsible for childbearing, childcare and household keeping while men have earn money.

An analysis has shown close-knit connection between type of welfare State, their policies and relevant implications on the field of work-family balance and quality of life. Liberal, traditional and Latin type of welfare state be characterized by lower employment rate of women, gender inequality, lower fertility rate, difficult reconciling of work and family responsibilities and last but not least lower satisfaction with quality of life. On the other hand, in the states with social democratic welfare state were found opposite implications and trends. Swedish social democratic welfare state is taken as ideal type for not only reconciling work and family responsibilities. In spite of cultural variations and capital intensity should be Swedish welfare state embraced as a possible source for inspiration for Czech social and family policy.

Seznam grafických znázornění

Grafické znázornění č. 1 Strom problémů „ <i>Work-Family Balance</i> “	19
Grafické znázornění č. 2 Myšlenková mapa " <i>Work-Life Balance</i> "	34
Grafické znázornění č. 3 Základní ukazatele ekonomické aktivity v ČR (rok 2007)	39
Grafické znázornění č. 4 Zaměstnanci a zaměstnankyně podle sfér ekonomiky (průměry r. 2007)	41
Grafické znázornění č. 5 Počty zaměstnaných podle sektorů Národního hospodářství	42
Grafické znázornění č. 6 Zaměstnanci/kyně podle hlavních tříd zaměstnání (průměry r. 2007)	45
Grafické znázornění č. 7 Ženy v národních parlamentech (2010)	47
Grafické znázornění č. 8 Mezinárodní srovnání nejvýznamnějších odvětví dle koncentrace žen a mužů (rok 2005)	49
Grafické znázornění č. 9 Mediány mezd podle úrovně vzdělání (rok 2007)	52
Grafické znázornění č. 10 Mediány mezd podle skupin odvětví (rok 2007)	53
Grafické znázornění č. 11 Mediány mezd podle skupin zaměstnání (rok 2007)	54
Grafické znázornění č. 12 Konceptuální rámec pro studium pracovního a rodinného života	65
Grafické znázornění č. 13 Dělbba rolí v rodině při vykonávání vybraných činností v %	72
Grafické znázornění č. 14 Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností (v %)	72
Grafické znázornění č. 15 Počet jeslí a disponibilních míst podle krajů (rok 2005)	75
Grafické znázornění č. 16 Mateřské školky v ČR v letech 1989 - 2005	76
Grafické znázornění č. 17 Denní péče o děti ve vybraných evropských zemích (podíly dětí a otevírací doba)	79

Seznam použité literatury

A Roadmap for Equality of Women and Men 2006 – 2010. Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2006 (European Commission, 2006). [online]. [cit. 2009-05-09]. Dostupné z:

eu-r-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF

ALIAGOVÁ, Christel. *How Is the Time of Women and Men Distributed in Europe. Statistics in Focus, Population and Social Condition*. No. 4., 2006. Dostupné z:

ANDERSON, Robert, et al. *Second European Quality of Life Survey Overview*. Luxembourg : Office of Official Publication of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-897-0847-0.

BAUMAN, Zygmunt. *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá fronta, 2004.

BECK, Ulrich. *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně*. Praha: SLON, 2004.

BENEDICTOVÁ, Ruth. *Kulturní vzorce*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-212-7.

BROUGHTON, A. (2007): *Place of work and working conditions*. European Foundation for Improvement of Living and Working conditions., 2007. [on-line]. Dostupné z:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/TN0701029S/TN0701029S.htm>

CLUTTERBUCK, David. *Managing Work-life Balance*. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2003. ISBN 0-85292-969-2.

CORÉ, Françoise. *The Continuing Saga of Labour Market Segregation*. OECD OBSERVER, 1999. [online]. [cit. 2009-05-09].

Dostupné z: <http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php?aid=88>.

ČSÚ: *Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil*. Praha: 2005. [on-line] Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1531-05>

DUŠKOV, Ivan. *Horizontální a vertikální genderová segregace na trhu práce v ČR*. Praha, FSV UK, 2010.

DUŠKOV, Ivan. *Faktory a ukazatele působící na Work-life balance v EU a v ČR*. Praha, FSV UK, 2009.

DUŠKOV, Ivan. *Nedodržování principu rovného zacházení s ženami a muži v přístupu k ekonomické aktivitě v ČR*. Praha: FSV UK, 2010.

ESPING-ANDERSEN, Gösta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press, 1990. ISBN 0-691-02857-5.

ETTLEROVÁ, Sylva. *Dostupnost služeb péče o děti v předškolním věku. Práce a sociální politika*, roč. 4/2007.

Evropská sociální politika – Cesta vpřed pro Unii. Bílá kniha. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1994. ISBN 80-85864-06-1.

Family life and work. Second European Quality of Life Survey. Office for Official Publications of the European Communities, 2010. ISBN 978-92-897-0865-4.

FIALA, Petr, SCHUBERT, Klaus. *Moderní analýza politiky. Úvod do teorií a metod policy analysis*. Brno : Barrister & Principal, 2000. ISBN 80-85947-50-1.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha : VÚPSV 2002, str. 13–14.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. SUCHOMELOVÁ, Miriam. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2006.

FISHER, Harold. *Investing i People. Family-friendly work arrangements in small and medium sized enterprises*. Dublin : The Equality Authority, 2000. [online]. Dostupné z: <http://www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=68>

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999.

HABERLOVÁ, Věra. KYZLINKOVÁ, Renáta. *Rodinné potřeby zaměstnanců*.

Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-053-0.

HANTRAINS, L. *Living as a family in Europe* in Hantrais, L., Philipov, D. and Billari, F.C. *Policy implications of changing family formation*. Population Studies No. 49, Council of Europe Publishing, 2006, pp. 117–181.

HAVLÍK, Radomír. *Sociologie výchovy a školy*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-635-7.

HÖHNE, Sylva et al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-059-2.

HENDLOVÁ, Tereza. *Dynamika domácích prací z globálního hlediska*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. [online]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2007072802>

CHARLES, M. 2002. „*Equal but Separate? A cross-national study of sex segregation in higher education*.“ *American Sociological Review*, Vol. 67, No. 4: 573–599.

International Surveys – the largest sectors employing women and men, 2005. Statistics in focus, No. 53. Eurostat: 2007.

JURAJDA, Š., MÜNICH, D. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu* (str. 13-19). In SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

KAMERAMAN, S.B., NEUMAN, M., WALDFOGEL, J. a BROOKS-GUNN, J. (2003/1). *Social Policies, Family Types and Child Outcomes in Selected OECD Countries*. OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS NO. 6.

KOTOWSKA, I.E. a MATYSIAK, Anna. *Reconciliation of work and family under different institutional settings*, in Höhn, C., Avramov, D. and Kotowska, I.E. (eds.), *People, population change and policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*, Vol. 1, Berlin, Springer, 2008, str. 347–370.

KROUPA, Aleš, et al. *Spokojenost zaměstnanců - manuál pro měření a vyhodnocení úrovně spokojenosti zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-71-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. [online]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocianku=2008012711>

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče*. Praha: SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6. 163 stran.

KUCHAŘOVÁ, Věra et al. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-041-7.

KUCHAŘOVÁ, Věra. SVOBODOVÁ, Kamila. *Sít' zařízení denní péče o děti v předškolním věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4.

KUCHAŘOVÁ, Věra et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2005.

LEES-MARSHMENT, Jennifer. *Political Marketing, Principles and Applications*. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2009. ISBN: 978-0-415-43129-3

LERIDON, Henri. SPIRA, A. (eds.), *Biomedical and Demographic Determinants of Reproduction*. Oxford: Clarendon Press, 1999. str. 209–227.

LIND, Inken. LOETHER, Andrea. *Gender Mainstreaming*. [online]. Dostupné z: http://www.uni-tuebingen.de/uni/qbf/daten/extern/gender-mainstreaming_cews-newsletter-4.pdf

Living and Working in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: SLON, 1999. ISBN 80-85850-61-3.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5. 157 stran.

MATĚJKOVÁ, Barbora. PALONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných*

evropských zemích I. Praha: VÚPSV, 2003.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost.* Praha: SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8. 324 stran.

MUNKOVÁ, Gabriela et al. *Sociální politika v evropských zemích.* Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0780-8. 189 stran.

MYRDAL, Alva, KLEIN, Viola. *Women's Two Roles: Home and Work.* London: Routledge & Kegan Paul, 1958. ISBN: 071003489X.

NEŠPOROVÁ, Olga. *Nestátní sféra v oblasti podpory rodin a služeb pro rodiny.* Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-30-1.

NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené.* Praha : VÚPSV, 2005. [online]. [cit. 2009-05-12]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_176.pdf

NEŠPOROVÁ, Olga et al. *Zajištění potřeb seniorů s důrazem na roli nestátního sektoru.* Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-96-9.

PAVLÍK, Petr. *Gender: Úvod do problematiky.* In SMETÁČKOVÁ, I. (ed.), *Gender ve škole: Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele.* Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006. od s. 9-13. ISBN 80-903331-5-X.

PAVLÍK, Petr, et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008.* Praha : Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o. p. s., 2008. ISBN 978-80-87110-09-6.

PETRUSEK, Miloslav et al. *Velký sociologický slovník.* Díl 1 A-O. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.

PETRUSEK, Miloslav et al. *Velký sociologický slovník.* Díl 2 P-Ž. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.

Počty zaměstnaných podle sektorů Národního hospodářství. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1933>

POTŮČEK, Martin. *Křižovatky české sociální reformy.* Praha: SLON, 1999. ISBN 80-8585-70-2.

- POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha, SLON, 1995. ISBN 80-85850-01-X.
- POTŮČEK, Martin et al. *Strategické volby pro českou společnost. Teoretická východiska*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-86-1.
- Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha: CESES, 2002. ISBN 80-86349-06-3.
- RESKIN, B. 1993. „Sex Segregation in the Workplace.“ *Annual Review of Sociology*, Vol. 19: 241–270.
- RIEDMANN, Arnold, et al. *Working time and work-life balance in European companies*. Luxembourg: Office of Official Publication of the European Communities, 2006. ISBN 92-897-0929-4.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
- SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- STIEGLER, Barbara. *Formulovanie cieľov a stratégií rodovej politiky. Podnety na uplatňovanie rodového hľadiska*. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2004.
- SVOBODOVÁ, Kamila. *Genderové aspekty stárnutí: rodina a péče o seniory*. *Demografie* 48 (4), 2006. str. 256-261.
- VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV - výzkumní centrum Brno, 2004. [online]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_152.pdf
- VALENTOVÁ, Marie, et al. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. [online]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012709>
- VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV -

výzkumní centrum Brno, 2004. [online]. [cit. 2009-12-15]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_152.pdf

VLACH, Jan et al. *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5.

VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin (eds.). *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha : SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-75-5.

WEBER, Pavel. *Vnitřní lékařství*. Praha : Grada Publishing, 2007. 546 s. ISBN 978-80-7262-496-6.

WEILER, A. *Impact of training on people's employability*. TN0506TR01, 2005. [online]. Dostupné z: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0506TR01/TN0506TR01_6.htm

Webové stránky Vlády České republiky. [online]. [2009-05-18]. Dostupné z: www.vlada.cz/rvk/rhsd.

Webové stránky Českomoravské konfederace odborových svazů. [online]. [2009-05-20]. Dostupné z: www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu.

WILKOSZEWSKI, Harald. MUTH, Elena. *Demographic Change and the Acceptance of Population-Related Policies. A Comparison of 13 European Countries*. Rostock: Max-Planck Institute for Demographic Research, 2009. [online]. Dostupné z: <http://www.demogr.mpg.de/>

Women in national parliaments. Situation as of 28 th February 2010. Inter-Parliamentary Union, 2010. [online]. [2010-05-01] Dostupné z: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

Work-sharing and Job-sharing. Conditions of Work and Employment Programme. International Labour Organization, 2004. [on-line]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-17.pdf>

Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998-2007). Praha : MPSV, 2007. [online]. [cit. 2009-05-09]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2007-39251/>

Webové stránky Českomoravské konfederace odborových svazů. [online]. [2009-05-20]. Dostupné z: www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu.

Work-life balance – Solving the dilemma. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. ISBN 978-92-897-0811-1.

Zaostřeno na ženy a muže. Praha: Český statistický úřad, 2008. [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>

Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad, 2008. [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>

Volební programy a jiné dokumenty politických stran:

Volební program *České strany sociálně demokratické* dostupný z http://www.cssd.cz/soubory/ke-stazeni/volebni_program_velky.pdf [on-line]. [cit. 20-04-2010].

Volební program *Komunistické strany Čech a Moravy* dostupný z <http://www.kscm.cz/index.asp?thema=4393&category=> [on-line] [cit. 20-04-2010].

Volební program *Křesťanské demokratické unie – Československé strany lidové* dostupný z http://www.kdu-csl.cz/Kdu/media/Kdu/Volby/KDU_program.pdf [on-line] [cit. 20-04-2010].

Volební program *Občanské demokratické strany* dostupný z <http://www.ods.cz/volby2010/dokumenty/182/volebni-program-velky.pdf> [on-line] [cit. 20-04-2010].

Volební program *Strany zelených* dostupný z <http://www.zeleni.cz/underwood/download/files/sz-volebni-program-2010.pdf> [on-

line] [cit. 20-04-2010].

Volební program *TOP 09* dostupný z <http://www.top09.cz/proc-nas-volit/volebni-program/volebni-program-2010/> [on-line] [cit. 20-04-2010].

Předvolební materiály *Věci veřejných* dostupné z <http://www.veciverejne.cz/socialni-politika/clanky/kapitola-ii-socialni-a-rodinna-politika.html> [on-line] [cit. 20-04-2010].

Legislativní rámec:

- 1) Zákon č. 262/2006 Sb., o povinnosti zaměstnavatelů uplatňovat princip rovnosti ve vztahu ke svým zaměstnancům (Zákoník práce).
- 2) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (mj. stanovuje, že rodinný stav by neměl být předmětem dotazování při výběrovém řízení).
- 3) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- 4) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
- 5) Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- 6) Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně žen samostatně výdělečně činných v těhotenství a mateřství.

- 7) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.