

INTEGRACE MLADÝCH ŽEN NA TRHU PRÁCE Z HLEDISKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Radka Jurásková

Fakulta sociálních věd

Universita Karlova

Praha

3. ročník sociologie

Konzultovala: Ing. Bohumila Čabanová
Práce bude obhajována v 6. semestru studia.

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Praze Dne 19. května 2006

Jurásková!
.....

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat neziskové organizaci IANUS, zvláště panu Františku Zimmelovi, za vlídné přijetí a poskytnutí veškerých informací ohledně vzniku a fungování neziskové organizace IANUS, o záměru a snahách této organizace, kterých se velmi cením. Dále panu Františku Zimmelovi děkuji za zprostředkování rozhovoru s jednou z klientek této organizace. Rozhovor byl přínosem nejen pro tuto práci. S veškerými poskytnutými informacemi je zacházeno diskrétně a jméno klientky, která mi poskytla rozhovor, je pozměněno.

Dále bych chtěla poděkovat občanskému sdružení EICO (Eko-info centrum Ostrava), jmenovitě paní Ivaně Mariánkové, za přínosné informace o záměru a činnostech tohoto sdružení a za velmi příjemnou spolupráci.

Můj velký dík patří paní Ing. Bohumile Čabanové za vedení mé bakalářské práce, za velmi konstruktivní připomínky a přínosné komentáře.

OBSAH

1. ÚVOD	5
2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	7
VYBRANÉ SOCIOLOGICKÉ POHLEDY NA GENDER	7
2.1 STRUKTURÁLNÍ FUNKCIONALISMUS (40. AŽ 60. LÉTA 20.STOLETÍ)	7
2.2 KRITIKA FUNKCIONALISMU	10
2.3 VÝVOJ DĚLBY PRÁCE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ	11
2.4 FEMINISTICKÁ SOCIOLOGIE GENDERU	14
3. POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	17
3.1 GENDEROVÉ NEROVNOSTI	17
3.2 ČESKÝ TRH PRÁCE	20
3.3 ŽENY NA TRHU PRÁCE V OBDOBÍ PŘED, BĚHEM A PO MATEŘSKÉ (RODIČOVSKÉ) DOVOLENĚ	22
3.4 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ – ČISTĚ ŽENSKÁ ZÁLEŽITOST?	23
3.5 ŽENY NA TRHU PRÁCE V OBDOBÍ PŘED, BĚHEM A PO MATEŘSKÉ (RODIČOVSKÉ) DOVOLENĚ – DISKRIMINAČNÍ STRATEGIE ZAMĚSTNAVATELŮ	24
3.6 FAMILY-FRIENDLY OPATŘENÍ	26
3.7 PENĚŽITÁ POMOC V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ, RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK	27
4. VSTUP DO EVROSPKÉ UNIE – POZITIVNÍ OPATŘENÍ K INTEGRACI ŽEN NA TRHU PRÁCE	30
4.1 PROGRAM JPD 3 – OPATŘENÍ 2.2: SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	33
4.2 ZAVEDENÍ PROGRAMU JPD 3, OPATŘENÍ 2.2 – JAK BY TO MĚLO IDEÁLNĚ FUNGOVAT?	35
4.3 ZAVEDENÍ PROGRAMU JPD 3, OPATŘENÍ 2.2 – JAK TO OPRAVDU FUNGUJE ANEB PŘÍKLAD Z PRAXE	37
4.4 EICO – NETRADIČNÍ FORMY PRÁCE	39
5. ZÁVĚR	41
5.1 SHRNUTÍ	41
5.2 NÁVRHY ŘEŠENÍ	42
6. PŘÍLOHY	43
ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI - § 4 A § 12	43
7. POUŽITÁ LITERATURA	44
7.1 SEZNAM LITERATURY	44
7.2 INTERNETOVÉ ZDROJE	45
8. PROJEKT	46

ABSTRAKT

Integrace mladých žen na trhu práce je zatížena předsudky, které staví ženu především do role matky. S touto rolí se pojí péče o děti a o domácnost, pracovní kariéra je automaticky odsunuta do pozadí. Zaměstnavatelé se těmito předsudky stále řídí, což má negativní dopad na rovné podmínky mužů a žen v zaměstnání a na rovné příležitosti. Setkáváme se tak s diskriminací mladých žen při přijímacím pohovoru do zaměstnání, v možnostech kariérového růstu a v platovém ohodnocení. To je zapříčiněno nastavením politiky zaměstnanosti primárně podle mužských kritérií a měřítek. Ženy po mateřské dovolené těžko hledají opětovné uplatnění na trhu práce, setkávají se s nedůvěřivostí k jejich schopnostem kvůli delšímu přerušení pracovní aktivity z důvodu péče o dítě. Díky vstupu České republiky do Evropské Unie se má situace žen na trhu práce možnost zlepšit. Postupně se i u nás začínáme setkávat s tzv. family-friendly politikou zaměstnanosti, která umožňuje harmonizaci rodinného a pracovního života. Neziskové organizace, jejichž projekty jsou spolufinancované Evropským sociálním fondem, pomáhají ženám s návratem na trh práce. Tyto projekty jsou stále v počátečním stadiu, proto je nutné jim věnovat zvýšenou pozornost, aby splnily svůj účel.

The integration of young women into the employment market is burdened by prejudices, which above all place women in the role of mother. The care of children and household is contained within the role, and thus the work career is automatically pushed aside. Employers still hold those prejudices, which negatively impact the equal circumstances of men and women at work and in the equal occasions. The discrimination of young women is begun at the interview in the job, career growth opportunities and salary. This is caused by the configuration of employment politics primarily by male criteria and measurements. After maternity leave, women find it very hard to re-enter the employment market as they meet with misgivings to their capabilities due to their long interruption of work activity. Thanks to the admission of the Czech Republic to the European Union, the situation has the chance to improve. Slowly we can begin to meet with so-called family-friendly politics of employment, which allows the harmonisation of family and work life. Non-profit organisations, whose projects are cofinanced by the European Social Fund, help women with returning to the employment market. Those projects are still in the beginning stages, so it is necessary to follow them so that they can fulfill.

„Jakákoliv nerovnováha ve společenském statutu mužů a žen je nevýhodou jak pro všechny jedince, tak pro danou společnost – ponižování jednoho pohlaví nutně plodí nepřátelství a obstrukční chování.“

(Margaret Meadová dle Maříková, H., 1999:57)

1. ÚVOD

Otázka rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce je zejména v posledních letech velmi diskutovaným tématem. Stále se poukazuje na fakt, že podmínky vstupu na trh práce i podmínky na samotném trhu práce nejsou genderově nezatížené. Mezi nejvíce znevýhodněné skupiny se řadí mladé ženy. Těmito mladými ženami v této bakalářské práci rozumíme ženy, které vstupují na trh práce a ještě nemají potomka, dále jsou to ženy, které jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené a nakonec ženy, kterým skončila mateřská nebo rodičovská dovolená. Všechny tyto ženy se mohou setkat s diskriminací na trhu práce zapříčiněnou genderovými předsudky, spojenými s představou ženy především jako matky, pečující o dítě a o domácnost.

Cílem mé bakalářské práce je analýza postavení a integrace mladých žen na trhu práce, vliv politiky zaměstnanosti a opatření firem a podniků na integraci mladých žen na trhu práce. Pro uvedení do problému vysvětlím dvě důležitá teoretická východiska, která pohlížejí na gender odlišnými úhly pohledu. Dále se budu zabývat možnostmi, jak mladým ženám integraci na trhu práce usnadnit (alternativní formy práce), a novými možnostmi, které sebou přináší grantový projekt Evropského sociálního fondu „Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce“.

V první části této bakalářské práce jsem se zaměřila na vybrané teoretické přístupy k otázce genderu a jeho pojetí. Zaměřila jsem se především na vysvětlení Strukturálního funkcionalismu a Feminismu. V souvislosti s kritikou Strukturálního funkcionalismu jsem se dotkla také vývoje dělby práce na základě pohlaví.

Ve druhé části bakalářské práce se zabývám postavením žen na trhu práce nejprve z obecnějšího hlediska, dále specifiky českého trhu práce ve spojitosti s historickým vývojem České republiky, navazuji postavením mladých žen na trhu práce, diskriminačními praktikami zaměstnavatelů vůči těmto ženám a nastavením politiky zaměstnanosti. Pokračuji tzv. „family-friendly“ politikou zaměstnanosti, která se snaží vyjít vstříc rodinám s dětmi, a hovořím o jejím (ne)zavádění v České republice. V neposlední řadě se zmiňuji o peněžité

pomoci v těhotenství a mateřství, o rodičovském příspěvku a o nastavení podmínek, kterými jsou tyto příspěvky zatíženy.

Ve třetí části bakalářské práce se zabývám grantovým projektem „Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce“ v rámci Programu JPD 3, NUTS 2 pro hlavní město Praha, Opatření 2.2. Udělený grant je spolufinancován Evropským sociálním fondem. Hlavním cílem tohoto programu je efektivní trh práce, k čemuž má přispět právě podpora rovných příležitostí pro muže a ženy. Seznámíme se zde blíže s tím, jak by realizace tohoto Opatření 2.2 měla probíhat, a na konkrétním případě si ukážeme, jak probíhá v praxi. V této části se také zmíním o projektu, který se zabývá alternativními formami práce.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na sociálně politický problém integrace mladých žen na trhu práce. V teoretické části používám metodu analýzy dostupných zdrojů informací. V praktické části byly použity rozhovory a písemná forma interview.

Téma „Integrace mladých žen na trhu práce z hlediska rovných příležitostí“ jsem si zvolila především kvůli osobnímu zájmu o problém rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Specifikaci „mladé ženy“ jsem si vybrala z toho důvodu, že je mi tato věková kategorie blízká. Narození dítěte a péče o něj je záslužná činnost pro celou společnost, zejména pro její budoucnost, přesto se na trhu práce setkáváme s netolerantním postojem k této události, což se pojí s diskriminačním jednáním vůči těm, kteří záslužnou činnost (péči o dítě) vykonávají. Diskriminační jednání se projevuje také vůči těm, u kterých je pouze předpokládáno, že událost narození dítěte nastane.

2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

VYBRANÉ SOCIOLOGICKÉ POHLEDY NA GENDER

V souvislosti s následujícími teoretickými přístupy bych ráda vysvětlila dva pojmy, které zde budou často používány, a to pojmy **pohlaví** a **gender**.

Pohlaví – je základní biologicko-sociální charakteristika každého lidského jedince, běžně používaná jako primární třídící znak. V rovině rolí souvisí zejména s mateřstvím a otcovstvím, dále je v souvislosti se vzděláním a zaměstnáním (Velký sociologický slovník II., 1996: 782). Pohlaví je biologická danost (bytí mužem či ženou), na základě pohlavních rozdílů hovoříme o „samčím a samičím“. Obsah vzdálenosti samčí/samičí je determinován vývojem lidstva jako druhu a jako takový je zcela univerzální (Čermáková, M., 1999:51).

Gender – je termín používaný pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. Koncepce genderu zdůrazňuje kategorie kontrastujících charakteristik s označením „feminní“ či „maskulinní“, které odrážejí očekávání spjatá s rolemi muže a ženy. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa působení, gender vyjadřuje, že velmi rozdílné názory na přiměřené chování žen a mužů mohou mít jak různé společnosti, tak tytéž společnosti v různých obdobích historie, nebo odlišné skupiny v rámci téže společnosti (Velký sociologický slovník I., 1996: 339). **Gender** je společenská kategorie (maskulinita či feminita), mluvíme o mužském a ženském. Obsah vzdálenosti muž/žena je determinován kulturou a společností a je vysoce variabilní. To znamená, že poměrně malý rozsah rozdílů mezi samčím a samičím je u člověka zvětšen a posílen kulturou, normami, zvyky, společenským nátlakem a výchovou – tj. socializací (Čermáková, M., 1999:51).

2.1 Strukturální funkcionalismus (40. až 60. léta 20.století)

Strukturální funkcionalismus je jedním z nejvlivnějších a zároveň nejkontroverznějších směrů sociologie 20. století. Mezi základní teze tohoto směru patří:

1. na společnost bychom měli nahlížet jako na celek, jako na sociální systém, který je složen z prvků,

2. tyto prvky jsou ve vzájemných vztazích a plní vůči sobě navzájem a vůči celku určité funkce,
3. tyto funkce mohou být pozitivní nebo negativní, záměrné nebo nezamýšlené,
4. každý sociální systém se snaží minimalizovat změny prostřednictvím adjustace (přizpůsobení) a kontroly a směřuje ke stavu dynamické sociální rovnováhy,
5. této rovnováhy je dosahováno prostřednictvím subsystémů /plnění funkcí a tím, že se jednotliví členové společnosti podřizují hodnotovému systému společnosti dobrovolně (socializací) nebo prostřednictvím různých forem sociálního nátlaku (sociální kontroly),
6. změny v systému probíhají graduálně, nikoliv revolučně,
7. systémy se jako celky udržují bez ohledu na změny individuální skladby (Velký sociologický slovník I., 1996: 328-329).

Snad každý sociologický směr či pohled se řídí určitým paradigmatem, které uznává a v jehož rámci přistupuje ke společnosti a ke světu vůbec. **Paradigma** je určitý model myšlení, který řídí vědce volbu pro jeho zkoumání a způsobu jeho vysvětlení. Výsledek výzkumu, který se odehrává v takto vymezených mantinelech, je do jisté míry předurčen (Renzetti a Curran, 2003: 22).¹ „**Strukturálněfunkcionalistické paradigma** zobrazuje společnost jako stabilní, uspořádaný systém, jehož členové ve své většině sdílejí týž soubor hodnot, přesvědčení a očekávání, tj. sdílejí určitý společenský konsensus“ (Renzetti a Curran, 2003: 23). Všichni členové společnosti se nějakým způsobem podílí na fungování společnosti jako celku tím, že se podílí právě na udržování výše zmíněných hodnot, přesvědčení a očekávání. Přežití systému je spojeno se čtyřmi sektory, z nichž každý představuje jeden problém - tzv. koncepce **AGIL** (teorie T. Parsonse):

„**A** – adaptace (adaptation), tj. problém opatřování zdrojů z prostředí (ekonomický subsystém),

G – cíle (goals), tj. mobilizace zdrojů a energií k dosahování systémových cílů a ustavení priorit mezi nimi (politický systém),

¹ **Paradigma** – je pojem, který do sociologie zavedl Robert K. Merton a použil ho k označení procedury, která má učinit zjevnými všechna východiska a pojmy, jež byly použity při analýze určitého soc. jevu (Velký sociologický slovník II., 1996: 752, 753). Jelikož jsou dějiny sociologie střídáním či koexistencí paradigmat, měli bychom tento pojem vymezit následovně: jde o určitý specifický pohled na společnost nebo její podstatnou část, který zahrnuje výklad, teorii společnosti nebo její části, který je proveden obvykle ve specifickém jazyce a s použitím svébytné terminologie, opírá se o specifickou metodologii, vyplývá z ní nebo ji iniciuje, řeší relativně ustálený typ problémů relativně ustálenými postupy a opírá se poměrně stabilní okruh autorit, jejichž vědní aktivita slouží jako model vědy (Velký sociologický slovník II., 1996: 753).

I – integrace (integration), tj. potřeba koordinovat, přizpůsobit, regulovat vztahy mezi různými aktéry uvnitř systému prostřednictvím implementace norem (právní instituce),

L – udržování vzorců (latent pattern maintenance), tj. nezbytnost motivovat aktéry k výkonu rolí pro systém nezbytných a potřeba mít k dispozici mechanismus řízení vnitřního napětí v systému (výchovný a náboženský subsystem a rodina)“ (Velký sociologický slovník I., 1996: 329-330).

„Sociální systém se udržuje v sociální rovnováze, jestliže: a) naplňuje základní potřeby svých prvků a permanentně řeší opakující se problémy, b) fungují mechanismy sociální kontroly a socializace“ (Petrušek, M., 1996: 116).

V oblasti genderu vycházejí strukturální funkcionalisté z premisy, která je dána již fyzickou strukturou žen a mužů, a to že muži a ženy se liší. Muži jsou větší a silnější, ženy rodí děti a kojí je. Od těchto biologicky daných a pozorovatelných odlišností se pak odvíjí veškeré sociální jednání a chování (očekávané i neočekávané) mužů a žen. „Sociální jednání probíhá podle ustálených vzorců (patterns)“ (Velký sociologický slovník I., 1996: 329). Rozdíl mezi mužem a ženou je přirozený, tudíž i dělba práce a odlišné sociální role² a s tím spojená náplň rolí, jsou přirozené, normální a neměnné. Každá společenská role vyžaduje dodržování chování s ní spojeného. Pod vlivem sociální kontroly a možností sankcionování nositel role svou roli „hraje“ tak, jak má a zároveň tuto roli upevňuje tím, že jedná tak, jak je od role (od jednotlivce) očekáváno.

Role muže a ženy je tedy přirozeně odlišná a daná a funkcionalisté v této spojitosti poukazují na to, že po značnou část dějin lidstva „byla ženská genderová role vymezována – a ženskou reprodukční rolí přímo diktována – jako role domácí“ (Renzetti a Curran, 2003: 24). Funkcionalisté tedy říkají, že je zcela přirozené a samozřejmé, že žena zůstává po většinu času v domácnosti a pečuje o děti a následně logicky i o domácnost. Naproti tomu mužům už samotná jejich stavba těla přisuzuje roli ochránce a živitele rodiny. Výstižně to zformuloval jeden z hlavních představitelů strukturálního funkcionalismu, Talcott Parsons:

² **Role** – je očekávaný způsob chování vázaný na určitý sociální status. Stejně jako s nimi spjaté normy a instituce jsou produktem jednání, jehož funkcí je učinit prostředí prediktabilnějším. Jako určující prvek sociální zkušenosti odstraňují nejistotu v očekáváních, zpřehledňující sociální okolí a podmiňují sociální kontrolu (Velký sociologický slovník II., 1996: 943, 944).

„Podle našeho názoru spočívá základní vysvětlení dělby rolí mezi biologickými pohlavími ve skutečnosti, že porod a kojení dětí vytváří základ pro silnou vazbu mezi matkou a malým dítětem; ta sama pak vytváří základ pro to, aby se muž, jsa těchto rolí zproštěn, soustředil na alternativní činnost – tedy na zajištění živobytí“ (dle Renzetti a Curran, 2003: 24).

Dělba práce je tedy dle funkcionalistů přirozená a zejména funkční. Jak uvádí Francois de Singly v knize Sociologie současné rodiny: „Podle Talcotta Parsonse (a spolu s ním i psychologa Roberta F. Balese) je dělba práce podle pohlaví funkční. Podobá se prý specializaci, která probíhá v malých skupinách zaměřených na určitý úkol. ... Muž v ní má za úkol starat se o přežití skupiny a zaopatření příjmů, což mu dodává oprávněnou autoritu. Žena má zase bdít nad tím, aby se každý člen mohl podílet na rodinném životě, má odstraňovat potíže a v rodině zajišťovat kvalitní mezilidské vztahy“ (Singly, de, F., 1999: 103-104).

Zároveň však strukturální funkcionalisté posuzují ženskou práci jako nižší (podřadnou), kdežto mužskou práci posuzují jako vyšší (nadřazenou), více odpovědnou a více přínosnou.

2.2 Kritika funkcionalismu

Jako snad každý sociologický směr, i strukturální funkcionalismus byl podroben kritice. „Kritikové strukturálnímu funkcionalismu vytýkali zejména staticnost, teleologii, tautologičnost, abstraktnost, ahistoričnost, upřílišněnou ambicióznost, redukci teorie na pouhé pojmosloví (G.C.Homans), práci s netestovatelnými hypotézami, přecenění rovnováhy a řádu na úkor konfliktu, politickou konzervativnost, absenci smyslu pro dialektiku atd.“ (Velký sociologický slovník I., 1996: 330).

Strukturální funkcionalisté považují genderové rozdíly za přirozené, biologicky dané. Nepřipouštějí, že gender je společenským výtvoem dané kultury. Role muže a ženy nelze zakládat pouze na jejich fyzickém vzhledu a tělesných a biologických vlastnostech. Funkcionalistické vysvětlení genderových rozdílů může být zneužito k ospravedlnění nerovnosti a diskriminace na základě pohlaví (Renzetti a Curran, 2003).

Nedostatkem strukturálně funkcionalistické teorie je fakt, že zcela opomíjí otázku mocenských vztahů. Tím mohou být přehlédnuty příčiny genderové nerovnosti, které mohou

být důsledkem patriarchálního uspořádání společnosti. Moc³ je v rukou mužů, což znevýhodňuje postavení žen. Ve strukturálním funkcionalismu se nad tímto nikdo příliš nezamýšlí, moc mužů je brána jako samozřejmost a přirozenost.

Co se týče evolučního vývoje, ani toto vysvětlení funkcionalistů nemusí být zcela platné a přesné. Ruth Hubbard zcela oprávněně upozorňuje, že, „chování po sobě nezanechává žádné zkameněliny“ (dle Renzetti a Curran, 2003: 25). To, jak žili naši předkové, vyvozujeme pouze z ne příliš početných archeologických vykopávek, a naše vysvětlení jsou pouhými domněnkami, které nemůžeme zcela stoprocentně verifikovat a o jejichž platnosti se můžeme jen domnívat. Je tedy zcela irelevantní odkazovat na to, že se dělba práce mužů a žen uspořádala již v dávné minulosti, že je tedy přirozená a přetrvává po všechny etapy vývoje společností až dodnes.

Pohled strukturálního funkcionalismu na role mužů a žen je značně zjednodušený a nereflakuje vlastnosti a schopnosti každého jednotlivce, ať už jde o ženu či o muže. Vysvětlení strukturálního funkcionalismu, že dělba práce v rodině je přirozená a daná podle biologické odlišnosti, zní příliš zjednodušeně. Pokud bychom vycházeli z této teorie, jak bychom pak vysvětlili například to, že v některých domorodých kmenech jsou to naopak ženy, které jsou dominantnější než muži a zajišťují obživu kmene, zatímco muži zůstávají ve vesnici a starají se o nejmenší či nesoběstačné? Taková skutečnost přeci vyvrací tvrzení strukturálního funkcionalismu o rolích spjatých s pohlavím muže a s pohlavím ženy. Nemůžeme tedy v žádném případě mluvit o přirozené dělbě práce a vycházet dnes ze strukturálního funkcionalismu jako hlavního přístupu ke společnosti je dle mého názoru irelevantní.

2.3 Vývoj dělby práce na základě pohlaví

V protikladu ke strukturálnímu funkcionalismu vezměme teorii vývoje dělby práce dle A. Giddense, který má jiné vysvětlení tohoto vývoje než strukturální funkcionalisté. Nezachází do tak daleké minulosti jako strukturální funkcionalismus, ale jeho vysvětlení je spíše verifikovatelné a logicky přijatelnější. Giddens dělbu práce v rodině popisuje následujícím

³ **Moc** – znamená schopnost vnučovat druhým vlastní vůli. Nejemocnějšími členy společnosti jsou obvykle ti, kdo ovládají největší část společenských prostředků, jako jsou peníze, majetek a nástroje fyzického donucování (Renzetti a Curran, 2003:22). Podle klasické definice (Max Weber) je **moc** pravděpodobnost, že jeden činitel bude schopen prosadit svou vlastní vůli přes odpor jiných (Velký sociologický slovník II., 1996: 639).

způsobem: „Pro naprostou většinu obyvatel předmoderních společností (stejně jako pro mnoho lidí v dnešním Třetím světě) nebyly výrobní činnosti odděleny od chodu domácnosti: veškerá práce se odehrávala přímo v obydlí nebo v jeho blízkosti. ... Ve městech se dílny obvykle nacházely doma a členové rodiny se zapojovali do různých fází výrobního procesu. ... Politika a vojenství sice zůstávaly doménou mužů, ale v domácnosti měly ženy díky svému významnému podílu na výrobním procesu mnohdy značný vliv. Manželky řemeslníků i sedláků mívaly často na starosti účty a vdovy běžně vlastnily a vedly rodinný podnik“ (Giddens, 1999: 319).

Rozvoj moderního průmyslu měl za následek oddělení pracovní výdělečné sféry od prostředí domova. I přesto přetrvávalo vnímání rodiny jako pracovní jednotky až do počátku 19.století. Běžnou praktikou zaměstnavatelů bylo zaměstnání celé rodiny, ovšem ženy a děti na pozice služebnictva nebo jako pomocnou sílu v zemědělství. Postupem času se tudíž rozdíl mezi domovem a pracovní sférou prohluboval a ženy začaly být spojovány s ideálem „domácího krbu“. Ještě počátkem 20.století byla zaměstnanost žen značně nízká. Ženy, které se provdaly, přestaly také pracovat v placeném zaměstnání. Za první světové války, díky nedostatku pracovních sil, zaměstnanost žen prudce vzrostla, a to i v pracovních oblastech výhradně mužských. Dalším „historickým předělem ... byla 2.světová válka, která přinesla masovou účast žen na trhu práce. Část žen zůstala zaměstnána i po skončení války a také poválečný ekonomický boom vyžadoval zapojení těchto pracovních zdrojů. Vedlo to ke značným změnám v postavení žen v moderní společnosti, které ale nebyly vždy vnímány jako pozitivní“ (Velký sociologický slovník I., 1996: 309).

Socialistické země, mezi něž patřila i Česká (tehdy Československá) republika, a vývoj dělby práce v těchto zemích má svá specifika, která je důležité zmínit. Po 2. světové válce a po nástupu komunistického režimu k moci můžeme vývoj zaměstnanosti žen rozdělit do následujících období:

- **„Poválečný stav** – Ne všechny ženy odcházejí do domácnosti a zakládají rodiny, více než jedna třetina stále pracuje.
- **Padesátá léta** – Ženy obsazují nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství, obrazem zaměstnané ženy je dělnice v průmyslu nebo obchodu.
- **Šedesátá léta** – Ženy vstupují ve větší míře do administrativy a služeb, obraz dělnice ustupuje modelu ženy, která sice za nízkou mzdu, ale zato v komfortnějším prostředí bez těžké manuální práce má šanci zlepšit svůj sociální status.

- **Sedmdesátá léta** – Do práce vstupuje generace středně a vysoce vzdělaných žen ve větším podílu než kdy předtím a prosazuje se na pozicích odpovídajících dosažené kvalifikaci, stoupá podíl manželských svazků ženy a muže s vysokoškolským vzděláním.
- **Osmdesátá léta** – Kulminace nejvyššího podílu zaměstnaných žen v poválečném období (1958: 46,2%) a obsazení rezortů: školství (1989: 71%), zdravotnictví (1989: 80%), peněžnictví (1989: 77%), obchod (1989: 72%), pohostinství (1989: 65%), veřejná správa (1989: 60%), ostatní veřejné služby (1989: 51%). Dochází k prosazení žen ve vysokoškolských pozicích a k prvním zkušenostem s déle trvajících dvoukariérovými manželstvími.
- **Devadesátá léta** – Vstup žen do podnikání (v průměru 39% žen), velmi slabý průnik do vysokých statusových pozic v ekonomice či politice (4,1% žen). Orientace žen na výdělek jako podmínku udržení svého životního standardu nebo standardu rodiny“ (Čermáková, M., 2000: 85-86).

V rámci pronatalitní politiky komunistického režimu zejména v 60. a 70. letech (po prudkém propadu porodnosti) se postupně přešlo až k tříleté mateřské dovolené. Dlouhodobé přerušení pracovní aktivity ženy při narození dítěte se stalo institucionalizovanou formou. Se změnou politického režimu po listopadu 1989 se pracovní trh transformoval v kompetitivní (soutěživý). Výsledkem této transformace byla zvýšená nezaměstnanost. Některé rodiny reagovaly na zvýšenou nezaměstnanost a nedostatek pracovních míst tak, že ženy zůstávaly dobrovolně na tříleté mateřské dovolené a muži zajišťovali rodinu po finanční stránce. Ženy se tak vymanily z kategorie nezaměstnaných a pobíraly garantovaný (i když ne dostatečně vysoký) rodičovský příspěvek. To však vyvolalo značné snížení rodinného rozpočtu, rodičovský příspěvek nebyl schopen vykompenzovat rozdíl mezi ním a platem ze zaměstnání. Ekonomická situace některých rodin se zhoršila natolik, že příjem ženy se stal pro rodinný rozpočet nezbytnou součástí (Křížková, A., 2005). Přesto, že se příjem ženy stal a je i nadále pro rodinný rozpočet nezbytným, nemají ženy rovné příležitosti získat zaměstnání a potýkají se stále s předsudky, kdy je jejich role primárně spojována s domácností a s péčí o děti.

2.4 Feministická sociologie genderu

Na úvod je třeba říci, že feminismus není jednotným úhlem pohledu. Feminismus⁴ je vnitřně rozmanitý (především v závislosti na jeho vývoji), přesto nalezneme základní principy, na nichž se představitelé této sociologie shodují.

Stručný přehled vývoje feminismu

Na konci 18. a počátkem 19. století se rozvinuly tři historické formy feminismu a zároveň zdroje současného feminismu: feminismus radikální, feminismus rovných práv a feminismus sociální. **Radikální feminismus** (USA a Velká Británie) se projevoval působením žen v sociálně reformním a morálním hnutí evangelických náboženství a jeho hlavním úsilím byla náprava morálně narušených žen (prostitutek). **Feminismus rovných práv**, nazývaný rovněž liberálním feminismem, se soustředil na vysvětlování rozdílů mezi mužem a ženou vlivem sociálního okolí v kontrastu k všeobecnému přesvědčení, že tyto rozdíly jsou dány vrozenými dispozicemi. Dále usiloval o možnosti seberealizace žen v placeném zaměstnání, ve svobodném podnikání a v oblasti vzdělání. Klasický **sociální feminismus** formuloval své základní premisy v kontextu emancipace a třídního vědomí proletariátu. F. Engels vysvětloval podřízené postavení žen jejich vztahem k výrobním prostředkům (protože ženy jsou vyjmuty z produkce, nemají v kapitalistické společnosti žádnou hodnotu). Postupem času se ale ukázalo, že ne všichni socialisté jsou připraveni přijmout sociální feminismus (Velký sociologický slovník I., 1996: 308 – 309).

Od konce 19. století se feminismus mnoha rozdílných typů spojil zejména v boji za dosažení volebního práva žen. Od 60. let 20. století provází feminismus teorie práce, příspěvky ke kritice vědeckých paradigmat, založených na dichotomii mezi mužem a ženou (což zahrnuje i kritiku strukturálního funkcionalismu), mezi přírodou a kulturou, mezi bytím a myšlením, mezi mýtem a vědou. Pozornost se stále více zaměřuje na mužské a ženské role. Všechny směry současného feminismu hledají odpověď na otázku, v čem tkví rozdílný přístup společnosti k oběma pohlavím a kde jsou jeho příčiny (Velký sociologický slovník I., 1996: 309). „Sociologie by měla uvažovat i o společnosti diferencované na muže a ženy, rozdělené

⁴ **Feminismus** – pojmenování ženského hnutí, vycházející z přesvědčení o nevýhodné situaci žen ve společnosti, respektive o jejich horším, ponižujícím postavení (ve srovnání s muži), z potřeby revolty proti této situaci a víry v možnosti její změny. Tradičně je feminismus chápán jako hnutí za rovnoprávnost žen (Velký sociologický slovník I., 1996: 308).

na dva sociální světy, které mají shodné a rozdílné znaky a styčné plochy i konfliktní hranice“ (Petrušek, M., 1996: 220).

V Čechách má feminismus určitou tradici již z 19. století. Na přelomu 19. a 20. století byly v českých zemích, stejně jako v mnoha zemích západní Evropy a USA, zakládány výbory pro boj za volební právo žen. Nejen sociální demokracie, ale i mnohé české politické strany měly ve svých programech zrovnoprávnění žen. V roce 1918, po vzniku Československé republiky, se dokonce bojovná vůdkyně českých učitelek Františka Plamínková stala senátorkou a byla zvolena do čela Ženské národní rady. Český feminismus se svými demokratickými a republikánskými tradicemi bohužel nepřežil únor 1948. V komunistickém Československu byl pojmán jako zbytečné a škodlivé západní hnutí. Významnější pokusy vyrovnat se s ženskou otázkou či přiblížit se feminismu v té podobě, ve které se objevil v západní Evropě a v USA po 2. světové válce (a který se rozvinul zejména v 70. letech 20. století), se v českých zemích neobjevil, a to ani po listopadu 1989 (Velký sociologický slovník I., 1996: 309-310).

„**Feministické paradigma** uznává, že při procesu osvojování genderu hraje roli jak biologická predispozice, tak i učení. Zdůrazňuje však, že vymezit přesný rozsah biologického vlivu je prakticky nemožné, neboť ... proces učení začíná prakticky ihned po porodu. Poukazuje rovněž na komplexní provázanost biologických a kulturních faktorů“ (Renzetti a Curran, 2003: 30). Ačkoliv feminismus nepopírá biologické odlišnosti a s tím spojené určité predispozice, věří spíše v to, že gender je více společensky utvářený než vrozený. Společenská očekávání spojená s genderovými rolemi se přenáší sociálním učením na další generace a stávají se tak nedílnou součástí našich osobností. Nelze však explicitně vycházet pouze z toho, co se naučíme v procesu sociálního učení, ale musíme také brát v úvahu, že to, co se učíme, je samo o sobě sociálním produktem vykonstruovaným společností v konkrétním čase, v konkrétní politické a ekonomické struktuře.

Feminismus dále upozorňuje na problém zaujatosti a sexistického přístupu tradiční sociologie. „**Sexismus** znamená hodnocení jednoho pohlaví, v daném případě mužského, jako cennějšího než druhého“ (Renzetti a Curran, 2003: 31). Důsledkem sexistického přístupu ke světu jsou společenské předsudky vůči ženám, a to v negativním smyslu. Lze říci, že názory a konání žen bylo převážně posuzováno jako méně důležité, podřadné tomu, co říkají a vykonávají muži. Jedním z důsledků tohoto přístupu je nižší podíl žen mezi zaměstnanci a studenty na

akademické a výzkumné půdě. Dle Renzetti a Curran měly tyto aspekty dopad i na sociologické zkoumání, což shrnují do následujících tří bodů:

„1. Většinu sociologických (kvantitativních) výzkumů prováděli muži na mužích, přesto byla zjištění následně zobecněna na celou populaci.

2. Gender byl považován za významnou analytickou kategorii jen v omezeném okruhu sociologických subdisciplín, jako je sociologie manželství a rodiny, zatímco v těch ostatních – v sociologii práce, sociologii komplexních organizací, sociologii práva – byl ignorován.

3. Tam, kde byly studovány ženy, byly jejich postoje a chování hodnoceny z hlediska mužských kritérií normality a správnosti“ (Renzetti a Curran, 2003: 31).

Jak uvádí Millman a Kanter (1975), feministická sociologie ukázala, že „většina toho, co jsme dosud chápali jako zkoumání společnosti, je ve skutečnosti jen mužským zkoumáním mužské části společnosti“ (Renzetti a Curran, 2003: 32). „Je nesporné, že sociologie se konstituovala jako „mužská věda“, a to nejen v tom smyslu, že u jejího zrodu stáli téměř výhradně mužové, ale také v tom smyslu, že od počátku reprezentovala mužské vidění sociálního světa, mužskou optikou“ (Petrušek, M., 1996: 220). Feminističtí badatelé tedy požadují, aby do zkoumání byly zahrnuty ženy jako samostatné individuality a aby při výzkumných metodách bylo bráno v potaz i ženské hledisko, které se vyznačuje především empatickým postojem.

Feminismus si uvědomoval, že se nelze pohybovat pouze v úhlu sexismu. Feministická sociologie „vychází z předpokladu, že dosavadní sociologie byla koncipována jako vědní disciplína, která vyjadřovala zájmy a postoje bílé rasy, mužské části populace a evropoamerické civilizace bez porozumění pro minority v nejširším slova smyslu“ (Petrušek, M., 1996: 223). Snažil se proto zahrnout také další, neméně důležité diskriminace, jako je rasismus, diskriminace na základě společenské třídy, věku, sexuální orientace, fyzické zdatnosti. Tyto diskriminace jsou často vzájemnou kombinací, proto je nutné k nim přistupovat z širšího hlediska, ne pouze z hlediska jedné diskriminace (Renzetti a Curran, 2003). Tímto přístupem by bylo možné přehlédnout některé důležité okolnosti v tom kterém konkrétním případě.

Shrnutí snah feminizmu výstižně popsala Jane Flaxová: „Feminismus zpochybňuje přirozenost duality a vzájemného doplňování mužských a ženských vlastností, rolí a životů. Ve svých počátcích přináší otázky práva jedince na osobní volbu, štěstí, ptá se po možnosti mužů a žen činit volby ve svém životě. Žena a muž nejsou vnímáni jako odlišné bytosti, ale

jako lidé, kteří mají rovná práva. Jejich individuální osudy jsou tedy porovnávány a problematizovány – to je hlavní význam feminismu“ (dle Open Society Fund Praha, 1999: 71). Pokud se zaměříme na ženy na trhu práce, měly by mít stejné možnosti výběru svého zaměstnání jako muži, stejně jako by měly mít stejné příležitosti v kariéřním růstu. To vše dle svých vlastních voleb, vlastních možností, cílů, iniciativy, talentu, vzdělání a celoživotního vzdělávání.

3. POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

3.1 Genderové nerovnosti

Téma postavení žen na trhu práce je zejména v posledních několika letech velmi diskutované. Realizovala se řada výzkumů na toto téma, přichází se s novými řešeními, jak problém nerovnosti příležitostí na trhu práce řešit. Ovšem výraznější snahy o řešení tohoto problému přišla až se vstupem do Evropské Unie. Díky směrnicím EU o rovných příležitostech se do našich zákonů dostaly pojmy jako diskriminace, rovné příležitosti a další pojmy spojené s touto problematikou. Ale ačkoliv se otázka genderu a rovnosti objevuje i v Ústavě a v Zákoníku práce České republiky, v praxi o zcela rovných příležitostech stále nelze mluvit. Jak uvádí M.Čermáková: „Formální rovnost vypovídá málo o neformálních sociálních vztazích v pracovním systému“ (Čermáková, M., 1999: 52).

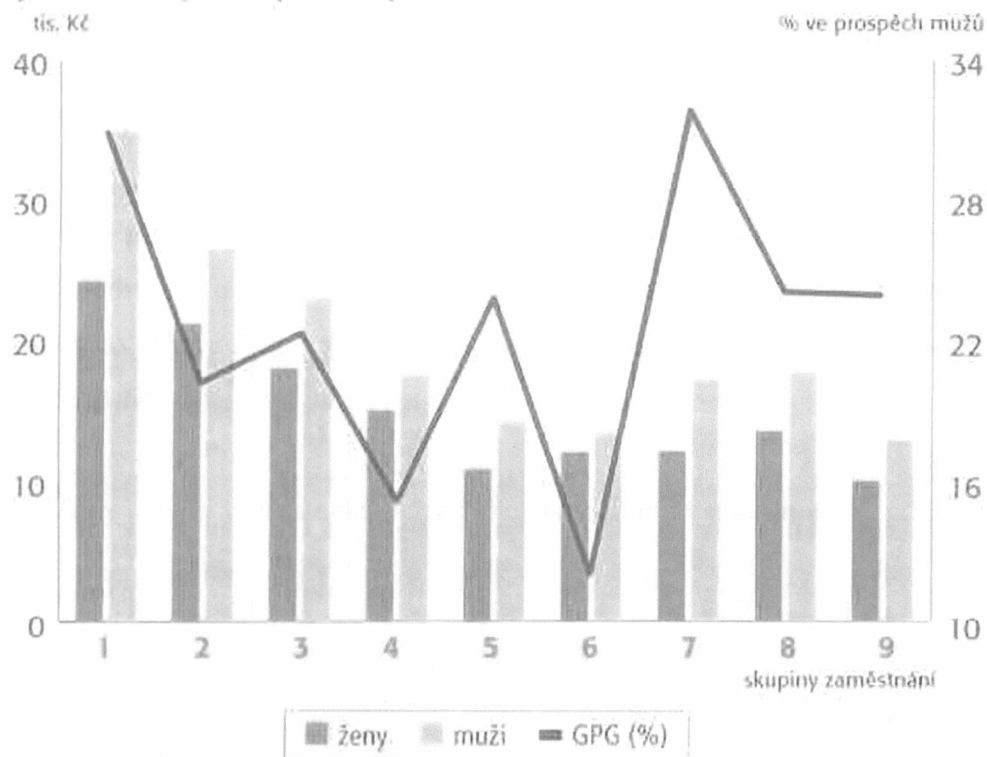
Ve sborníku studií *Společnost žen a mužů z aspektu gender* v kapitole Gender a pracovní trh M. Čermáková uvádí nejčastější modely nerovností na trhu práce z hlediska genderu:

„**Kritérium průměrné mzdy:** v současné době nikde na světě nedosahují zaměstnané ženy stejného průměrného výdělku jako zaměstnaní muži. ... manuálně pracující muži obvykle vydělají v průměru více než relativně privilegované nemanuálně pracující ženy“ (Čermáková, M., 1999:53-54).

„Největší rozdíly mezi platy žen a mužů lze pozorovat u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (kromě obsluhy strojů a zařízení) ... a u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků“ (Ženy a muži v datech, 2005: 62).

Graf 1: Mediány mezd podle skupin zaměstnání v roce 2004

Graf 25: Mediány mezd podle skupin zaměstnání



- 1 Zákodárci, vedoucí a řídící pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci
- 4 Nižší administrativní pracovníci
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu
- 6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

(Zdroj: Ženy a muži v datech, 2005: 63)

Z grafu je patrné, že rozdíly mezi platy žen a mužů na stejných pracovních pozicích v České republice nejsou jen pouhou domněnkou, ale skutečným faktem.

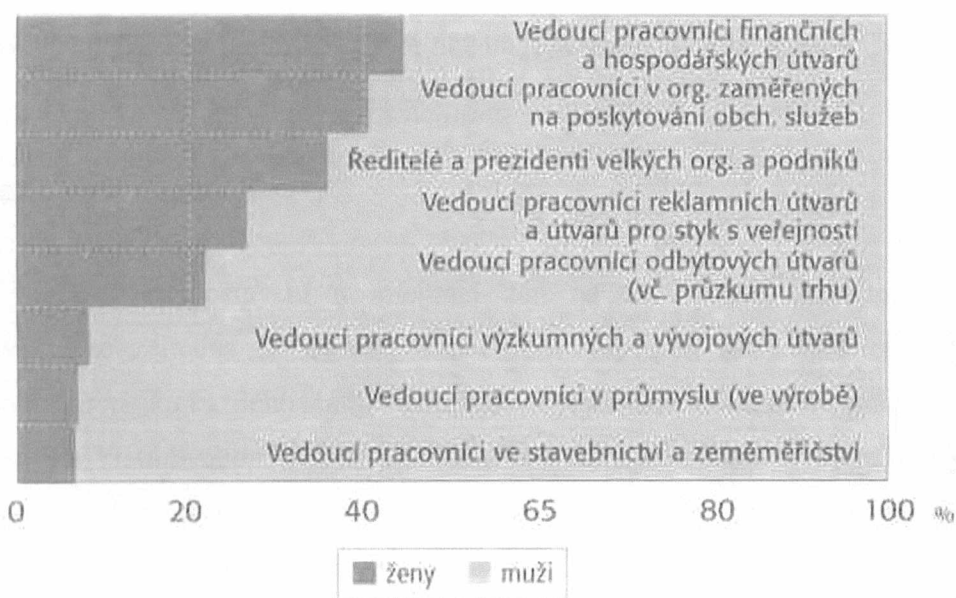
„Kritérium pracovního úvazku: více než polovina pracujících žen v západních společnostech je zaměstnána na částečný pracovní úvazek – což znamená, že nemají jistou práci, pracují na termínované smlouvy, kdykoliv potřebuje zaměstnavatel omezit pracovní zdroje, jsou to ženy, které propouští. ... Vyhlídky na rekvalifikaci, zvýšení platu či povýšení jsou u zkrácených pracovních úvazků mizivé.“

„Kritérium dalších příjmů: přesto, že v mnoha vyspělých zemích byly přijaty zákony garantující rovné příležitosti, v praxi jsou málo účinné na to, aby zajistily ženám rovné šance. Preferování a dominance mužů na trhu práce je příliš silná ... Navíc stereotyp zaměstnané ženy je víceméně vždy identifikován s rodinnými rolmi ženy (manželka, matka, osoba starající se o blízké atd.), kdežto stereotyp zaměstnance – muže je v tomto směru „čistý nepopsaný list“.“

„Kritérium profesionálního postupu: muži se necítí volně, má-li být jejich šéfovou žena. Bariéry předsudků a snah i závisti či různých averzí proti ženám na vedoucích místech najdeme však také u žen samotných. Ženy nemají rády, když jim šéfuje žena“ (Čermáková, M., 1999:53-54).

Graf 2: Ženy a muži ve strategických a řídicích pozicích v národním hospodářství za rok 2004

Graf 33: Ženy a muži v strategických a řídicích pozicích v nář. hospodářství (NH)



(Zdroj: Ženy a muži v datech, 2005: 83)

Z grafu vyplývá, že ani v jednom případě ženy nad muži nepřevažují. Ženy mají nejvyšší zastoupení mezi vedoucími pracovníky finančních a hospodářských útvarů (45,1%) a mezi vedoucími pracovníky v organizacích zaměřených na poskytování služeb (40,7%). Nejméně je žen mezi vedoucími pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (6,9%), v průmyslu (7,8%), a ve výzkumu a vývoji (8,6%) (Ženy a muži v datech, 2005: 82).

Důležité je také zmínit, že „...pokud se některé povolání zcela zpřístupní ženám, vyvolá to dojem, že to není těžká a důležitá práce nebo že na ni stačí nižší kvalifikace (a někdy i stačí, přestože předtím tuto práci vykonávali překvalifikovaní muži). Výdělky se začnou snižovat, prestiž práce klesá a s tímto poklesem klesá i sociální status mužů, vykonávajících tuto práci“ (Čermáková, M., 1999: 54). „V představách řídicích pracovníků náhrada pracovníka – muže pracovníci – ženou snižuje prestiž dané pracovní pozice“ (Čermáková, M. in Maříková, H., 2000: 87).

Teoreticky by odměna a prestiž spojená s určitou pracovní pozicí měla odpovídat vlastnostem a dovednostem pracující osoby – dosaženého vzdělání, úsilí, zainteresovanosti, míry odpovědnosti v zaměstnání a další. „V praxi se hodnota práce a odměna za ní váže více k připsaným vlastnostem pracovní síly – k rasové a etnické příslušnosti a/nebo k pohlaví. ... Muži a ženy vždy pracovali, ale typy pracovních možností jim dostupných a odměna, kterou za svou práci dostávali, tradičně závisela spíše na kulturně předepsaných a utužovaných představách „ženské“ a „mužské“ práce než na jejich talentu“ (Renzetti a Curran, 2003:266).

3.2 Český trh práce

Pokud mluvíme o postavení a integraci žen na trhu práce, uvádíme, srovnáváme a odvoláváme se zejména na modely západních vyspělých států. V této souvislosti nelze opomenout specifika každého státu. České ženy a jejich integrace na trh práce má bezpochyby svá specifika, která bychom neměli přehlédnout a která jsou dána vývojem, kterým prošel náš stát, a to zejména od doby konce druhé světové války (viz kapitola Vývoj dělby práce na základě pohlaví). Mezi nejdůležitější aspekty patří:

„1) podíl pracujících žen je vysoký, zaměstnavatelé jsou „adaptováni“ na ženskou pracovní sílu

2) individuálně se dokázala diferencovaná část ženské populace dobře adaptovat na trhu práce jako třeba advokátky, notářky, podnikatelky, manažerky, daňové poradkyně, ..., tedy i v profesích, které se v ČR před rokem 1989 vůbec nevyskytovaly nebo mají zcela nový obsah činnosti

3) po čtyřicet let utvrzovaný model dvoupříjmové rodiny nelze naráz změnit, ...

4) ženy jako velká sociální skupina dobře zvládají změny týkající se obsahu a charakteru práce v mnoha profesích a v pracovních zařazeních zvládají i změnu tlaku na výkon,

produktivitu a využití pracovní doby, nejistoty vyplývající z dočasných smluv, a to navzdory neodpovídajícím službám a trhu

5) české ženy se stávají zajímavou pracovní silou i proto, že jsou ochotny pracovat za nižší mzdu než muži a v pracovních pozicích, o které muži nestojí.“ (Čermáková, M., 1999: 56) I přes tyto aspekty a schopnosti českých žen adaptovat se na konkrétní pracovní prostředí a možnosti „nikdy nebyla podporována pracovní kariéra žen, diferenciací žen v sociální struktuře, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce, odstraňování segregace mužských a ženských profesí, pracovních pozic a redefinice pracovních a rodinných rolí zaměstnaných kariérově orientovaných rodičů“ (Čermáková, M. in Maříková, H., 2000:86).

Výše zmíněné aspekty (zejména 4. a 5. bod), kterými jsou české ženy odlišné od žen vyspělých evropských států, mohou být důsledky zejména těchto odlišných rysů západní Evropy a naší republiky:

- legislativa a pracovní normy,
- přístup k významu ženské práce,
- odlišná struktura a dělba práce,
- odlišné pojetí pracovních a rodinných rolí,
- nepsané vzorce chování či jednání,
- aktivita či pasivita žen (individuálně či kolektivně) v úsilí o rovné příležitosti na trhu práce,
- časový průběh změn (Čermáková, M. in Maříková, H., 2000:83).

„To, v jakém sociálním a hodnotovém rámci zaměstnanost žen probíhá, zasahuje nejen do pracovních šancí žen, ale i do soukromé sféry jejich života“ (Čermáková, M. in Maříková, H., 2000:84).

Dalším unikátním aspektem České republiky je vliv sociálního klimatu. To, dá se říci, pracující ženy vždy spíše tolerovalo. „Problémem však zůstává, že vždy byla podporována pouze pracovní aktivita ženy, která saturovala deficity:

- a) buď zdrojů pracovních sil (nedostatek mužů),
- b) nebo rodinných rozpočtů (nemožnost uživit rodinu z jednoho platu),
- c) často obojí, což bylo nejpříznivější klima pro vzestup zaměstnanosti žen“ (Čermáková, M. in Maříková, H., 2000: 86).

Měli bychom ale brát v úvahu, že práce má jak ekonomický, tak i sociální aspekt. Přináší peněžní hodnotu potřebnou pro přežití a pro uspokojení osobních potřeb (co se týče hmotného zabezpečení), a zároveň přináší neméně důležité sociální kontakty, osobní satisfakci, pocit potřebnosti a zvýšení sebevědomí a hodnocení sebe sama. Z výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce (2003) vyplývá, že: „Práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace“ (Křížková, A., Hašková, H., 2003). Práce žen by už neměla být více brána jako výplň určitého deficitu nebo jako finanční doplněk do rodinného rozpočtu. Pracovní aktivita ženy přináší uspokojení nejen jí samotné, ale i jejímu okolí, a co více, i samotnému zaměstnavateli. V některých firmách dokonce připouštějí, že ženské hledisko a empatie přináší v práci nové a lepší výsledky a pomáhá řešit problémy novými a efektivnějšími způsoby.

3.3 Ženy na trhu práce v období před, během a po mateřské (rodičovské) dovolené

Zaměřím se na integraci žen na trh práce v období, kdy je pro ženy tato integrace obtížná a v některých případech i nejistá. Ženy se v období před, během a po mateřské (respektive rodičovské) dovolené setkávají s diskriminací jak v samotném zaměstnání a pracovních procesech, tak již při hledání zaměstnání a při přijímacích pohovorech a řízeních. Jednou z nejznatelnějších diskriminací, se kterou se ženy v tomto období setkávají, je diskriminace na základě jejich pohlaví, s nímž je spojována představa o tom, že žena se stará o domácnost a děti a že je zodpovědná za správné fungování rodiny. To je primárně spojeno s představou, že žena dítě bude mít (pokud ho ještě nemá), bude o něj pečovat, bude s ním doma po dobu jeho nemoci, bude svou aktivitu rozdělovat mezi péči o dítě a zaměstnání, tudíž v práci nemůže podat plné nasazení. Navíc pokud žena dítě ještě nemá, sleduje zaměstnavatel i ten faktor, že ho s největší pravděpodobností bude mít a tím přerušit svou pracovní kariéru na delší období. Zaměstnavatel se pak brání investovat do zaměstnankyně, s čímž se pojí i zařazení na takovou pracovní pozici, kde není možný výraznější kariérní růst. Z výsledků průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce⁵ vyplývá, že ženy s dětmi v předškolním věku, ženy

⁵ Výzkum byl proveden ve spolupráci Sociologického ústavu AV ČR – Gender & sociologie a Centra pro výzkum veřejného mínění. Zkoumanou populací byli občané České republiky starší 15ti let, na základě kvótního výběru vzorku 1067 respondentů (521 mužů, 526 žen). Kvótními znaky byly: pohlaví, věk, dosažené vzdělání, velikost místa bydliště a region.

staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce. Kromě zatížení péčí o děti a o domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují. Co více, z průzkumu též vyplynulo, že 40% žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví. (Křížková, A., Hašková, H., 2003)

3.4 Mateřská a rodičovská dovolená – čistě ženská záležitost?

Do poloviny 80.let byla péče dětí v České republice považována za výhradní záležitost ženy, muži tudíž byli z nároku na rodičovskou dovolenou, rodičovský příspěvek, pomoc a příspěvky související s péčí o dítě vyloučeni. Od poloviny 80.let se situace začala měnit a ve zvláštních případech bylo umožněno pobírání těchto dávek i mužům (konkrétně osamělým otcům pečujícím o dítě do dvou let). V 90.letech byl mateřský příspěvek přejmenován na rodičovský. Teprve až zavedením rodičovské dovolené do zákoníku práce, která nabyla účinnosti od 1.ledna 2001, byli žena a muž coby rodiče zrovnoprávněni v nároku na čerpání placeného volna ve svém zaměstnání, a tak jsou mužům ve sféře práce garantována stejná práva a stejná ochrana jako ženám-matkám.⁶ Výzkum „Podpora využívání rodičovské dovolené muži“ přinesl závěr, že stejně jako v ostatních zemích ani v ČR formální možnost čerpání rodičovské dovolené nepřinesla výraznou účast otců na péči o nejmenší děti. Podíl mužů využívajících tuto možnost je zanedbatelný – v ČR nedosahuje ani jednoho procenta (Maříková, H., Radimská, R., 2003).⁷

Rodičovská dovolená má na celospolečenské úrovni zásadní vliv na postavení žen v rodině, a zejména na pracovním trhu. Nerovnoprávnost žen a neexistence rovných příležitostí na pracovním trhu má za hlavní příčinu masivní opouštění zaměstnání v souvislosti s narozením dítěte a péčí o něj. Ženy tak představují méně stabilní pracovní sílu, což se odráží v nižších platech a omezených kariérních možnostech. Pokud je rodičovská dovolená využívána pouze ženami, upevňuje jejich roli „hlavního rodiče“ a nepřímou podporuje nerovnosti mezi

⁶ Viz zákon č.155/2000 Sb., § 158: Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni i zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

⁷ Procentuální zastoupení mužů na rodičovské dovolené se vztahuje k roku 2003, kdy byl výzkum prováděn. Nicméně situace se nijak výrazně nezměnila ani dnes.

pohlavími na pracovním trhu. Rozdíl mezi platy mužů a žen je tak kromě jiného důsledkem toho, že muži nenastupují na rodičovskou dovolenou. Celý systém se tak pohybuje na stále se posilující spirále, kde je žena vnímána jako kompetentnější k péči o dítě, navíc má nižší příjem, takže logicky odchází na rodičovskou dovolenou ona. Takovéto přerušení pracovní dráhy dále funguje jako zdroj a zdůvodnění diskriminace žen na trhu práce, což vytváří další podmínky pro to, aby na rodičovskou dovolenou nastupovaly spíše ženy než muži (Maříková, H., Radimská, R., 2003: 15).

3.5 Ženy na trhu práce v období před, během a po mateřské (rodičovské) dovolené – diskriminační strategie zaměstnavatelů

Dlouhé trvání mateřské, respektive rodičovské, dovolené jde ruku v ruce se zásadními riziky pro ženy. Nejen že jsou znevýhodněny na trhu práce kvůli dlouhodobému přerušení kariéry a ztráty příjmu, na který byly doposud zvyklé (nejen žena samotná, ale i její případná rodina či partner), ale také jsou vystaveny nedůvěřivému a diskriminačnímu postoji zaměstnavatelů, jelikož každá žena je z pohledu zaměstnavatele potenciální matkou. Dlouhé přerušení pracovní aktivity po porodu má bohužel negativní vliv na to, jak zaměstnavatelé vnímají ženskou pracovní sílu. V důsledku toho jsou využívány legální i nelegální diskriminační praktiky. Mezi legální diskriminační praktiky bychom mohli řadit zaměstnávání na dobu určitou, využívání zkušební doby tří měsíců nebo práci na živnostenský list. Mezi ty nelegální řadíme diskriminace při přijímacím pohovoru, a to zejména pomocí osobních otázek týkajících se přístupu ke sladění práce a rodiny. Ačkoliv jsou diskriminační otázky u přijímacích pohovorů zakázané zákonem (viz příloha č.1 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - § 4 a §12), v praxi o jeho dodržování stále nelze mluvit.

Příkladem je výpověď respondentky, kterou pojmenuji například Alena (z důvodu ochrany osobních údajů). Alena je slečna, ve věku kolem 20ti let, a má dvouletého syna. V současné době pracuje v jedné velké mezinárodní společnosti. Rozhodla se nevyužít možnosti být na rodičovské dovolené do 3 (respektive i do 4) let věku dítěte, a to hlavně z finančních důvodů. I když po nástupu do zaměstnání ztratila nárok na rodičovský příspěvek, sama říká, že se jí tento krok vyplatil. Argumentuje tím, že by si stejně musela za rok hledat práci a že čím kratší dobu bude mimo trh práce, tím lépe pro ni. Postoj Aleny nám podporuje i průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který byl proveden Sociologickým ústavem AV ČR za

rok 2003 (jako zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR), a který došel k závěru, „že vzhledem ke kriticky nízké výši rodičovského příspěvku přispívají k brzkému návratu žen z rodičovské dovolené zpět na trh práce především finanční důvody“ (Křížková, A., Hašková, H., 2003: 39).

Naše respondentka Alena hledala práci nejdříve přes personální agenturu. Již zde se setkala s určitou formou diskriminace kvůli svému dítěti. Jako doporučení od agentury jí bylo řečeno, aby ve svém životopise neuváděla svého syna. Alena tak nejprve neučinila. Ovšem po nedlouhé době jí k tomuto kroku donutily okolnosti, jelikož nepřišla téměř žádná nabídka k práci. Poté, co ze svého životopisu vymazala údaj o dítěti, začaly nabídky na práci přicházet. U přijímacího pohovoru ovšem to, že má dítě, zmínit musela. Tím narazila na diskriminační otázky, které se týkaly především dotazů ohledně případné nemoci dítěte a péči o něj. Tyto otázky se objevily u více přijímacích pohovorů, především v menších firmách. Ve velké mezinárodní společnosti, kde v současnosti pracuje, se s těmito diskriminačními otázkami nesešla. Alena vyjádřila svou domněnku, že pro jejího zaměstnavatele sice může její syn představovat určité riziko krátkodobého výpadku z práce (z důvodu nemoci dítěte a péče o něj), nicméně sama prý cítí, že zaměstnavatel u ní v dohledné době neočekává další dítě (a s ním spojenou mateřskou a rodičovskou dovolenou). To jí dle jejího názoru zvýhodňuje oproti jiným kandidátkám, kterým je kolem třiceti let a dítě ještě nemají. Jak uvádí i Křížková A.: „Zaměstnavatelé se často vyhýbají přijímání žen ve věku, kdy u nich očekávají založení rodiny, kladou diskriminační otázky nebo nastavují takové podmínky, aby snížili své „ztráty“ při odchodu ženy na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou“ (Křížková, A., 2005: 41). „Zejména pro menší firmy představuje odchod zaměstnance na rodičovskou dovolenou trvající tři (až čtyři) roky velké riziko z hlediska stability a investic do pracovní síly. Tyto organizace se pak vyhýbají zaměstnání mladých žen a podporování jejich kariérního postupu, čímž dochází k posílení genderových nerovností na pracovním trhu (Křížková, A., 2005: 47). Naše respondentka Alena by svůj záměr mít další dítě žádnému zaměstnavateli nepřiznala.

Obecně lze říci, že vyšší šanci získat zaměstnání mají ženy před, během a po mateřské (rodičovské) dovolené u velkých mezinárodních společností. Některé tyto společnosti mají nastavený systém family-friendly politiky ve svých zahraničních pobočkách a postupně tento systém přichází i do České republiky. Velké firmy, které mají vyšší počet zaměstnanců a vysoké roční obraty, si mohou dovolit zaměstnávat ženy před, během a po mateřské

(rodičovské) dovolené, jelikož případný výpadek (ať už kvůli odchodu na mateřskou, nebo kvůli nemoci dítěte) pro tuto firmu nepředstavuje takové riziko a takovou zátěž, jako pro malé firmy či živnostníky. Z pohledu soukromého podnikatele se nelze divit, že se určitým způsobem brání zaměstnat někoho, u koho hrozí výpadek z práce (ať už krátkodobý nebo dlouhodobý). Tento výpadek může pro malého podnikatele znamenat i výrazné existenční ohrožení jeho soukromé firmy nebo podnikání. Problém vidím zakořeněný už v politickém systému této země. Malé firmy zanikají především kvůli velkým mezinárodním společnostem a podmínky pro malé živnostníky jsou dost přísné a nevyhovující. Oproti tomu velké společnosti u nás mohou dostat daňové prázdny a další výhody. Jejich možnosti k family-friendly politice jsou tudíž větší a tvárnější než pro malé podnikatele.

3.6 Family-friendly opatření

Alternativní formy⁸ práce jsou jedním z možných řešení pro ženy s malými dětmi. Mezi alternativní formy práce a rodině přátelských opatření patří:

- zkrácený pracovní úvazek
- práce z domova
- pružná pracovní doba
- sdílení pracovního místa více zaměstnanci
- „stlačený“ pracovní týden (5 pracovních dní „stlačeno“ například do 3 pracovních dnů)
- teleworking
- smluvní volný pracovní poměr, flexibilně přizpůsobitelný odpracovanou dobou i mzdou
- pracovní místa s možností neplaceného volna v době prázdnin
- přednostní nárok osob s dětmi na dovolenou v letních měsících
- možnost 1 denního pracovního volna/měsíc na vyřízení důležitých rodinných záležitostí
- flexibilní čerpání náhradního volna
- možnost čerpání neplaceného volna
- zavedení dětských koutků s pečovatelkou/chůvou přímo na pracovišti, případně privatizace MŠ.

Zavádění těchto forem práce přispívá k tzv. „family-friendly“ politice zaměstnanosti, kdy se zaměstnavatelé snaží vstříct svým zaměstnancům na úrovni harmonizace pracovního a rodinného života. Z výzkumu veřejného mínění postavení žen na trhu práce vyplynulo, že i

⁸ O alternativních formách práce a jejich využívání budu hovořit dále v kapitole 3.3

tyto formy práce jsou genderově zatížené. Ženy využívající alternativní formu práce spoléhají na svůj možný pracovní zástup jinou osobou, muži naopak uvádějí, že jejich forma zaměstnání jim již sama o sobě dovoluje časové rozložení práce dle vlastního uvážení. Práce na částečný úvazek je často spojována s nízkými platy, s neplacenými přesčasy a v některých případech i s horším dopravním spojením mimo dopravní špičku. Práce vykonávaná z domácnosti sebou nese riziko ztráty přímých sociálních kontaktů. Dále je pro tuto formu práce důležité vhodné domácí prostředí, aby dotyčný nebyl při práci vyrušován ostatními členy rodiny. (Křížková, A., Hašková, H., 2003)

Z již zmíněného výzkumu veřejného mínění vyplynulo, že family-friendly formy práce nejsou využívány tak často, jak by si zaměstnanci přáli. Podstatným důvodem je neochota zaměstnavatelů takovou formu práce poskytovat a neschopnosti zaměstnance takovou formu práce pro sebe vyjednat. Navíc, alternativní formy práce jsou ve většině firem zaváděny ne pro snadnější harmonizaci práce a rodiny, ale spíše za účelem efektivní organizace práce, snížení personálních nákladů a maximalizace využitelnosti zdrojů na straně zaměstnavatele (Křížková, A., 2005). A opět zde musíme zmínit, že family-friendly politiku zaměstnanosti si mohou dovolit zavádět spíše velké mezinárodní společnosti. Pro malého podnikatele je taková forma zaměstnávání příliš finančně náročná a neefektivní. V této souvislosti byl v nedávné době v rámci politiky rovných příležitostí pro muže a ženy předložen návrh ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, který uvádí, že firmy budou muset povinně zavádět formu práce na částečný úvazek. Ten zaměstnanec, který dobrovolně přejde z plného pracovního úvazku na částečný (a bude tak de facto sdílet svou pozici s dalším zaměstnancem), dostane od státu finanční kompenzaci za ztrátu příjmu z plného pracovního úvazku. Vystává ovšem otázka, z čeho bude stát tyto kompenzace hradit, zda je vůbec takové opatření efektivní a zda opravdu splní očekávání, že se tak zlepší podmínky rovných příležitostí. Musím konstatovat, že se mi toto opatření jeví jako ukvapené a dostatečně nepromyšlené do všech důsledků.

3.7 Peněžitá pomoc v těhotenství a mateřství, rodičovský příspěvek

Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou z právního hlediska dva na sobě nezávislé instituty. Zatímco se pojem rodičovská dovolená vztahuje k pracovně-právní oblasti, institut rodičovského příspěvku je součástí systému státní sociální podpory a jeho smyslem je finanční zabezpečení pečujícího rodiče. Jak už bylo zmíněno v předchozí

kapitole, výše rodičovského příspěvku absolutně nestačí na vyrovnání ztráty stálého platu ze zaměstnání. Jeho výše, nebo spíše níže, je důvodem, proč se některé ženy (popř. muži) rozhodnou nevyužít tohoto příspěvku a upřednostní dřívější návrat na trh práce.

Nyní si ve stručnosti řekneme, jak a od čeho se odvozují peněžité dávky a rodičovský příspěvek. „*Peněžité dávky v těhotenství a mateřství* (spojená zpravidla s *mateřskou dovolenou* trvající 28 týdnů) je závislá na výši předchozího příjmu zaměstnance a činí 69% denního vyměřovacího základu, počítaného z jeho předchozí mzdy. Zároveň je ale stanovena její maximální denní hranice, čímž dochází k znevýhodnění žen s vyššími příjmy, ...“ (Křížková, A., 2005: 46). „**Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období, kterým je zpravidla 12 kalendářních měsíců** bezprostředně předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém došlo ke vzniku pracovní neschopnosti, potřeby ošetřování člena rodiny či nástupu na mateřskou dovolenou, **se dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.** Pro redukci jsou stanoveny dvě hranice: **480 Kč a 690 Kč.** Vypočtený denní vyměřovací základ podléhá redukci v případě, že jeho výše přesáhne stanovenou hranici:

- pro nemocenské a podporu při ošetřování člena rodiny za dobu prvních 14 dnů nároku na dávku se z částky do 480 Kč započítává jen 90 % a až od 15. dne se tato částka započítává plně
- z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se započítává jen 60 %
- k částce nad druhou redukční hranicí se nepřihlíží

Dávky nemocenského pojištění se vypočítávají z denního vyměřovacího základu příslušnou procentní sazbou, u peněžité pomoci v mateřství je to 69 %.⁹

„Nárok na *rodičovský příspěvek* dle § 30 zákona č. 117/1995 Sb. O státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů má rodič, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o 1 dítě do 4 let věku nebo o dítě do 7 let věku, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Rodičovský příspěvek náleží rovněž, jestliže:

- a) dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci, není-li dále stanoveno jinak; za návštěvu dítěte v jeslích nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se

⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/7#sdnp> [21.5.2006]

rozumí každý den, kdy dítě jesle nebo uvedené zařízení navštíví, bez ohledu na délku doby trvání návštěvy,

- b) dítě, které dovršilo 3 let věku, pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.¹⁰

Tyto podmínky nároku na rodičovský příspěvek jsou značně omezující, zejména v době, kdy dítě dovršilo 3. let věku, navštěvuje mateřskou školu a rodič (většinou matka), který pečuje o dítě, si může finančně přivydělávat. Ovšem, doba, kterou dítě stráví v mateřské školce, nesmí přesáhnout 4 hodiny denně. **„Od února 2006 pro dítě mladší 3 let i nadále platí, že může navštěvovat jesle nebo obdobné zařízení nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci, dítě, které dovršilo 3 roky věku, může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.** Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.“¹¹ I kdyby tedy žena-matka (nebo muž-otec) sehnala práci na částečný úvazek (což je 20 hodin týdně, tzn. 4 hodiny denně), je nepravděpodobné, že by časově zvládl(a) dítě umístit do školky a vyzvednout ho tak, aby v mateřské školce nestrávil více jak 4 hodiny za den. Toto zdánlivě výhodné opatření, které platí teprve od roku 2006, není v praxi zcela realizovatelné. De facto může pomoci spíše v případě, kdy žena (nebo muž) pečující o dítě navštěvuje rekvalifikační kurzy nebo si aktivně hledá práci.

Zdánlivou pozitivní změnou by mohlo být také to, že: „...od 1.1.2004, kdy byla zrušena podmínka, podle které rodič ztrácel nárok na rodičovský příspěvek, pokud byl výdělečně činný a jeho příjem přesahoval danou hranici nebo pokud pobíral hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“ (Křížková, A., 2005: 46). Jinými slovy to znamená, že se matka (nebo otec) může po mateřské dovolené vrátit do zaměstnání a zároveň až do čtyř let věku dítěte pobírat rodičovský příspěvek, pokud ovšem zabezpečí celodenní péči o dítě, ale přitom nesvěří dítě do žádné státem dotované instituce péče o děti. Je tedy otázkou, zda je toto opatření efektivní natolik, aby bylo rodiči výrazněji využíváno.

¹⁰ Podmínky nároku na rodičovský příspěvek in <http://www.vyplata.cz/statnisocialnipodpora/podminkynarokunarodicovskyprijspevek.php> [23.4.2006]

¹¹ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp> [23.4.2006]

Jak už bylo zmíněno naší respondentkou Alenou, rodičovský příspěvek nemůže vykompenzovat příjem ze zaměstnání. „*Rodičovský příspěvek* (doprovázející zpravidla *rodičovskou dovolenou*) není závislý na předchozím platu zaměstnance a jeho výše zdaleka nestačí na uhrazení životních potřeb matky a dítěte. Dlouhý – čtyřletý nárok na *rodičovský příspěvek* jde na úkor jeho výše. ..., výše *rodičovského příspěvku* implikuje závislost ženy-matky na jejím partnerovi po narození dítěte. ... Muži na tuto situaci často reagují zvýšením své pracovní aktivity, což přispívá k dalšímu prohloubení tradiční genderové dělby práce v rodině, ... “ (Křížková, A., 2005: 46).

Následující citace výstižně shrnuje mé poznatky: „Stávající systém *mateřské a rodičovské dovolené* v kombinaci s nízkým *rodičovským příspěvkem* a nízkou posazeným stropem *peněžité pomoci v těhotenství a mateřství* nijak nemotivuje otce k účasti na péči o nejmenší děti“ (Křížková, A., 2005: 46). Aktuální pozitivní změnou k odstranění diskriminace žen na trhu práce je umožnění ve střídání se v čerpání tzv. ošetrovného¹² a nová úprava čerpání peněžité pomoci v mateřství, kdy je tato pomoc rozšířena i na otce. Při čerpání tzv. ošetrovného bude zákonem umožněno oběma rodičům (nebo jiným členům domácnosti) se během ošetrování člena rodiny **jednou** vystřídat.¹³ Tento krok by mohl změnit zavedenou praxi, kdy s dítětem v době jeho nemoci zůstávala doma žena – matka. Dále podle nové úpravy budou moci i otcové čerpat peněžitou pomoc v mateřství ve výši 70% svého denního vyměřovacího základu (od 7.týdne věku dítěte), pokud tuto dávku nebude pobírat matka dítěte.¹⁴

4. VSTUP DO EVROPSKÉ UNIE – POZITIVNÍ OPATŘENÍ K INTEGRACI ŽEN NA TRHU PRÁCE

Problematicke rovných příležitostí pro muže a ženy je v evropských zemích věnována systematická pozornost od poloviny 70. let 20.století. 17.října 1990 byl přijat tzv. *Třetí akční program o rovných příležitostech pro muže a ženy* pro období 1991 – 1995. Jeho cílem bylo prosadit plnou integraci žen na trhu práce, a to zejména snížením rozdílů

¹² Ošetrovné se dosud nazývalo „podpora při ošetrování člena rodiny“. Ošetrovné patří mezi „Ostatní dávky nemocenského pojištění“, spolu s peněžitou pomocí v mateřství a vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství.

¹³ Návrh zákona o nemocenském pojištění, který vejde v účinnost 1.1.2007 a nahradí dosud platnou normu z roku 1956.

¹⁴ [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1838701&als\[nm\]=1836643](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1838701&als[nm]=1836643) [28.4.2006]

v podílu žen a mužů na zodpovědnosti uvnitř rodiny. Roku 1995 byl přijat *Čtvrtý střednědobý akční program o rovných příležitostech pro muže a ženy* pro období 1996 – 2000. V něm se mimo jiné hovoří o potřebě sladování profesního a rodinného života mužů a žen. Nové trendy směřovaly i k ochraně muže¹⁵, a to směrnicí přijatou roku 1996, navazující na *Doporučení o péči o dítě*. Navázala *Směrnice č. 96/34/EEC o rodičovském volnu*, která opravňuje ženy a muže vybírat si rodičovské volno v souvislosti s narozením dítěte. Mimoto směrnice stanovuje povinnost poskytnout další pracovní volno pro naléhavé rodinné důvody v případě nemoci nebo úrazu. (Maříková, H., 1999) 20. prosince 2000 byl přijat *Program EU spojený s Rámcovou strategií Společenství k rovnosti žen a mužů* (program *PHARE*) pro období 2001 – 2005 (jeho činnost je prodloužena do 31. prosince 2006). Jeho hlavním cílem je podporování a rozšiřování hodnot a metod zaměřených na podporu rovnosti žen a mužů, zvýšení povědomí o tématech spojených s rovností žen a mužů, včetně přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Evropská Unie připravuje pro roky 2007 – 2013 nový zastřešující program v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí *PROGRESS*.¹⁶ Česká republika jako členský stát Evropské Unie musí tyto směrnice a programy přijímat a zavádět také, v rámci politiky rovných příležitostí pro muže a ženy.

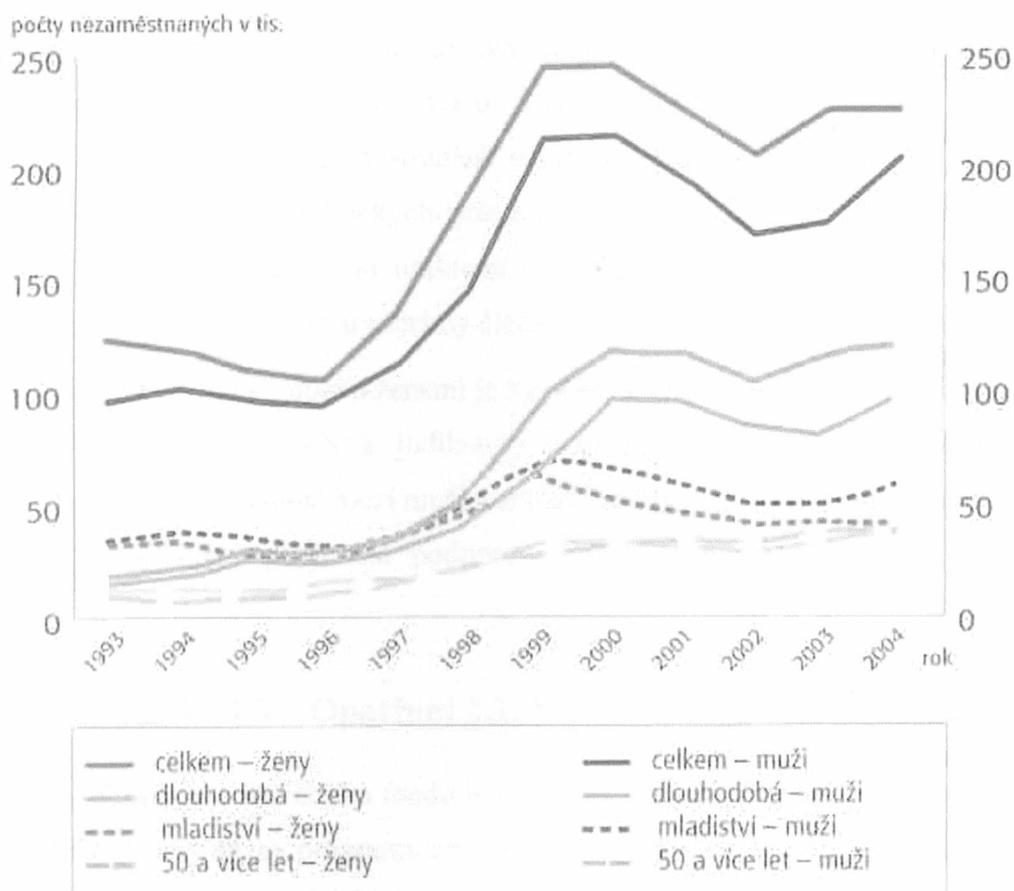
Směrnice, kterými se Česká republika musí po vstupu do Evropské Unie řídit, by měla svá opodstatnění, i kdybychom nebyli členy EU. Prvním a velice pádným důvodem je fakt, že ženy jsou skupinou, která je ohrožená nezaměstnaností více než muži. To nám dokazuje i následující graf:

¹⁵ Opatření, která umožňují jak ženám, tak i mužům sladit své rodinné povinnosti se zaměstnáním, vzděláním i odbornou přípravou.

¹⁶ www.mpsv.cz

Graf 3: Vývoj počtu nezaměstnaných 1993 – 2004

Graf 26: Vývoj počtu nezaměstnaných 1993–2004



(Zdroj: Ženy a muži v datech, 2005: 65)

„Mezi nezaměstnanými celkem i mezi nezaměstnanými dlouhodobě v letech 1993 – 2004 vždy převládaly ženy“ (Ženy a muži v datech, 2005: 64). Nejrizikovějšími obdobími, kdy jsou ženy ohroženy nezaměstnaností, je období mateřství (resp. rodičovství) a období po dosažení padesátého roku života (My se v této práci zaměřujeme na ženy ohrožené sociální exkluzí z pracovního trhu v období jejich mateřství, resp. rodičovství.)

Druhý důvod nám vyplývá z předešlých kapitol – ženy jsou stále na trhu práce diskriminovány na základě svého pohlaví a předsudků s ním spojených.

Třetím důvodem je přibližování se k fungování trhu práce západních společností. Právě tam nás mají „nasměrovat“ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 22.zář 2002 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:

- Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejichž signatáři jsou všechny členské státy.
- Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou na základě článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za "poslání" a "cíl" Společenství a ukládají mu pozitivní povinnost "podporovat" ji při všech jeho činnostech.¹⁷

4.1 Program JPD 3 – Opatření 2.2: Sladění rodinného a pracovního života

V rámci Evropského sociálního fondu byl vyhlášen Jednotný programový dokument pro Cíl 3 – tzv. JPD 3. Celý název programu zní **Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha pro období 2004 – 2006** . Jde o program, který je spolufinancován z **Evropského sociálního fondu**. Padesáti procenty z Evropského sociálního fondu, a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů - státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy.

Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. Priority programu jsou v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Národním akčním plánem zaměstnanosti.¹⁸

¹⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 22.zář 2002, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:CS:HTML> [6.5.2006]

¹⁸ <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=216> [9.4.2006]

V rámci **Priority 2: Sociální integrace** nás zajímá především **opatření 2.2: Sladění rodinného a pracovního života**. Zdůvodněním tohoto opatření je: „Ženy jsou primárně vnímány jako matky a jako osoby pečující o závislé členy rodiny a mužům je přisuzována role těch, kteří mají rodinu uživit. Vzhledem k tomu, že těmito pečujícími osobami bývají většinou ženy a na ně doléhá většina s tím spojených nevýhod na trhu práce, všímá si i toto opatření převážně žen.“¹⁹

Záměrem tohoto opatření je přispět ke snížení rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce, a to zejména prostřednictvím takových opatření, která by umožňovala lépe sladit rodinný a pracovní život. Jedním ze specifických cílů tohoto opatření je „ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu.“²⁰ Shrňeme-li to, co je nejdůležitějšími prioritami opatření 2.2., pak je to následující: nové úpravy a organizace na pracovištích, která jsou příznivá pro rodinu („family-friendly“ politika), tvorba partnerských sítí organizací, které se zabývají problematikou rovných příležitostí mužů a žen, zlepšování podmínek pro možnosti kariérových postupů pro ženy, překonání předsudků vůči ženám a jejich postavení ve společnosti, realizace poradenských služeb a flexibilních forem práce, zvyšování povědomí o významu žen ve vědě, podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a rekvalifikační kurzy pro tyto osoby.

Dne 30.6.2005 byly uveřejněny výsledky výběrového procesu z žádostí o poskytnutí finanční podpory z JPD 3, předložených v rámci 1.kola výzvy ke grantovému schématu „Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce“, Opatření 2.2. Tato výzva byla Úřadem hlavního města Prahy vyhlášena 10.2.2005 a bylo přijato celkem 6 žádostí. Výběrová komise vybrala 4 projekty a schválila těmto projektům a organizacím poskytnutí finanční podpory. Mezi vybrané projekty patří tyto:

- 1) **Název projektu:** Rekvalifikačně motivační kurz pro osoby vracející se po dlouhé době pracovní odmlce na trh práce
Žadatel: TECOM, spol.s.r.o.
- 2) **Název projektu:** Vzdělání a praxe osob pečujících o závislého rodinného příslušníka
Žadatel: Alfa Human Service

¹⁹ Programový dodatek k JPD 3, Opatření 2.2 <http://www.esfcr.cz/files/clanky/216/dodatek.pdf> [9.4.2006]

²⁰ Programový dodatek k JPD 3, Opatření 2.2 <http://www.esfcr.cz/files/clanky/216/dodatek.pdf> [9.4.2006]

3) **Název projektu:** Vyrovnání šancí osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu

Žadatel: Český svaz žen

4) **Název projektu:** Centrum profesního a rozvojového poradenství pro ženy na rodičovské dovolené IANUS

Žadatel: IANUS, o.s.²¹

4.2 Zavedení Programu JPD 3, Opatření 2.2 – jak by to mělo ideálně fungovat?

Dnešní doba vyžaduje flexibilní, mobilní práci, což znevýhodňuje hlavně ženy, které jsou díky péči o dítě vázány na místo svého bydliště. První kroky žen, které byly delší dobu mimo trh práce, by měly směřovat na příslušný Úřad práce (dle místa trvalého bydliště ženy). Ideálně by tato návštěva měla proběhnout čtvrt až půl roku před ukončením rodičovské dovolené (nebo před tím, než se žena rozhodne ukončit rodičovskou dovolenou, aniž by využila jejího 3-4letého trvání). Po zaevidování se na Úřadu práce má žena nárok na podporu v nezaměstnanosti, která se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání. Pokud žena zaměstnána nebyla, vypočítává se z životního minima z měsíce, kdy se žena zaevidovala. První tři měsíce tato podpora činí 50%, po jejich uplynutí 45% (z průměrného měsíčního výdělku nebo životního minima). Pokud se žena účastní rekvalifikačního kurzu, je tato podpora 60%. Maximálně se však podpora vyplácí po dobu 6ti měsíců, poté se celá věc předává na sociální odbor příslušné městské části.

Dnes, kdy je trh práce značně kompetitivní, je třeba, aby si žena sama aktivně vyhledávala zaměstnání. Pokud se žena chce vrátit do svého původního zaměstnání, měla by po celou dobu své rodičovské dovolené být v kontaktu se svým původním zaměstnáním, sledovat novinky a vývojové trendy jejího oboru a včas se zajímat o podmínky svého opětovného návratu do zaměstnání. Pokud si žena hledá práci novou (ať už z jakéhokoliv důvodu), měla by oslovovat zaměstnavatele i v té chvíli, kdy aktuálně nenabízí volné pracovní místo. Na Úřadu práce je ženě přiřazena zprostředkovatelka, která by jí měla navrhnout individuální akční plán návratu na trh práce. V této souvislosti může být zařazena do různých motivačních

²¹ Výsledky výběrového procesu žádostí o poskytnutí finanční podpory z JPD 3 předložených v rámci 1.kola výzvy ke grantovému schématu „Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce“ (Opatření 2.2) ze dne 30.6.2005 <http://www.esfcr.cz/files/clanky/318/vysledky.pdf> [25.2..2006]

či rekvalifikačních kurzů. Ty jsou formou celoživotního vzdělávání, které je dnes na trhu práce nezbytností. Rekvalifikační kurzy jsou hrazeny Úřadem práce v případě, kdy je uznáno, že je tento kurz nezbytný pro návrat ženy na trh práce, a který je nutný pro uplatnění v jejím původním oboru. Pokud Úřad práce neuzná rekvalifikační kurz jako nezbytný, a žena na něm přesto trvá, hradí si ho sama. Při poradenství a hledání vhodného pracovního místa se přihlíží také k aktuálnímu zdravotnímu stavu uchazečky a ke jejím možnostem zajištění péče o dítě.

Dočasné práce, tzv. brigády, jsou vyhledávány především matkami s malými dětmi a studenty. Pro matky s dětmi může být tato forma práce prvním krokem k úspěšnému návratu na trh práce, jelikož si může rozšířit spektrum sociálních kontaktů nebo, v lepším případě, může setrvat ve firmě přechodem na jinou pozici a jiný úvazek. V praxi se ale většina žen-matek potýká s problémem takovou formu práce sehnat, jelikož na těchto pozicích jsou upřednostňováni časově flexibilnější studenti.

Pokud se žena rozhodne podnikat (ať už ve svém původním, nebo zcela novém oboru), může se zúčastnit tříměsíčního kurzu Malý střední podnikatel, kde se dozví základy pracovně-právního práva, psychologie a marketingu, účetnictví, živnostenského zákona a další. Je také možná získat dotaci do začátku – základ do podnikání, který může činit až 80 000 Kč. Tento příspěvek je nevratný, ovšem jeho podmínkou je minimální dvouleté nepřetržité trvání podnikání. Tento příspěvek může být vyplácen díky Evropskému sociálnímu fondu.²²

Na Úřadu práce se žena také může informovat (více méně pomocí informačních letáků) o neziskových organizacích, které získaly dotaci z Evropského sociálního fondu na základě výzvy k předkládání projektů k programu JPD 3, opatření 2.2: Sladění rodinného a pracovního života. Jednou z organizací, která uspěla a mohla zrealizovat svůj projekt, je nezisková organizace IANUS. Své rozvojové centrum v Praze otevřela a zahájila tak zde svou činnost dne 27.3.2006. IANUS se zaměřuje na podporu lidí nějakým způsobem znevýhodněných na trhu práce, zejména na matky a otce na a po mateřské dovolené, ženy a muže pečující o závislého člena rodiny a na ženy nad 45 let věku. Cílem této organizace je

²² Informace ohledně fungování Úřadu práce při začleňování žen po mateřské dovolené zpět na trh práce, jsou pořizované z cyklu reportáží na téma Ženy bez práce, které připravilo MPSV ve spolupráci s Českou televizí, a které jsou dostupné ke shlédnutí na internetových stránkách www.mpsv.cz.

zvýšení základní informovanosti o situaci a fungování trhu práce v regionu, profesní a rozvojové poradenství, program rozvoje klíčových kompetencí, rekvalifikační kurzy, pomoc a podpora při vyhledávání a získání zaměstnání. Na této organizaci je velmi sympatické, že se snaží ke každému konkrétnímu případu přistupovat individuálně, přátelsky, v příjemném prostředí a příjemné atmosféře. Individuální přístup vzbuzuje u klientek či klientů důvěru, a odbourává se tak prvotní ostych. IANUS se nesnaží „pouze“ začlenit osoby ohrožené diskriminací zpět na trh práce, ale snaží se, aby si lidé od nich odnesli něco více, co budou moci využívat i nadále, v samotném zaměstnání i mimo něj.²³

4.3 Zavedení Programu JPD 3, Opatření 2.2 – jak to opravdu funguje aneb příklad z praxe

Díky neziskové organizaci IANUS jsem měla možnost blíže se seznámit s případem paní Jany (pro ochranu soukromí je použito fiktivní jméno). Na její zkušenosti bych ráda ukázala, jaká je prozatím praxe co se týče fungování Úřadu práce a programu JPD 3, Opatření 2.2. Paní Jana je matka dvou dětí (devítiletého a tříletého syna) a momentálně využila možnosti být s druhým synem 4.rokem na rodičovské dovolené. Do prvního zaměstnání nastoupila roku 1993, po první tříleté mateřské dovolené (a po jednom měsíci neplacené dovolené) se do svého původního zaměstnání vrátila, na obdobnou pozici, na které byla před mateřskou dovolenou. Po druhé mateřské dovolené si paní Jana byla zjistit své možnosti ohledně návratu opět do svého původního zaměstnání. Byla jí nabídnuta pozice horší, než na které byla před odchodem na mateřskou dovolenou.. Na tuto pozici tedy nenastoupila, se svým zaměstnavatelem se dohodla na odstupném a ukončení pracovního poměru. Na základě toho se paní Jana rozhodla setrvat na rodičovské dovolené 4.rok.

Paní Jana si během 4.roku rodičovské dovolené zjišťuje své možnosti návratu na trh práce. Její první cesta vedla na Úřad práce. Při své první návštěvě se zde setkala se špatným jednáním a s neochotou. Druhá návštěva už byla pozitivnější, byla přidělena k poradkyni, která se snažila brát v úvahu požadavky paní Jany. Přesto pracovní pozice, které jí Úřad práce vyhledal a zprostředkoval, nebyly odpovídající jejím požadavkům a schopnostem.

²³ www.ianus.cz

Paní Jana se tedy rozhodla, že zpět do práce nastoupí až po ukončení 4.roku rodičovské dovolené.

O neziskové organizaci IANUS se paní Jana dozvěděla z dámského časopisu. Bylo to krátce po otevření této organizace.²⁴ Paní Jana se na základě inzerátu do této organizace vydala. Už první návštěva, kdy dostala svého osobního poradce, ji mile překvapila. Jak sama říká, rozdíl mezi přístupem Úřadu práce a neziskovou organizací je diametrální: „Na Úřadu práce se k Vám chovají tak, jako byste je obtěžovala. Kdežto v organizaci IANUS je přístup zcela opačný, lidé se k Vám chovají tak, že cítíte, že jste pro ně důležitá a že oni jsou tu pro Vás, a ne Vy pro ně.“ Takový přístup člověka více motivuje aktivně se zapojit do vyhledávání práce a do přípravy k návratu na trh práce. Paní Jana byla na Úřadu práce v době, kdy se zde ještě nemohla setkat s informacemi o neziskových organizacích, které realizují Program JPD 3, Opatření 2.2. S tím jsem se osobně setkala já. Dle reportáží Ženy bez práce²⁵, které připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce v Kladně, jsem šla s určitým očekáváním navštívit jednu z poboček pražského Úřadu práce. Informovala jsem se zde o Programu JPD 3, a dále jsem zjišťovala, zda se zde opravdu mohu setkat s tím, co je uvedeno v reportážích.²⁶ Odpověď ve mně zanechala spíše negativní dojmy. Poradkyně, ke které jste přiděleni, Vás požádá o vyplnění několika formulářů, o Programu JPD 3, Opatření 2.2 ví jen to, co má na informačním letáku (kde jsou opravdu jen základní informace, v tomto by dle mého názoru měla být poradkyně vyškolená, aby dokázala kvalitně poradit). O neziskových organizacích, které pořádají různé rekvalifikační kurzy, se dozvíte jen z jejich vlastních informačních letáků, které si musíte sami aktivně najít. Na internetových stránkách Úřadu práce na tyto neziskové organizace neexistuje žádný odkaz. Úřad práce zanechává celkový dojem takový, že uchazeče o zaměstnání příliš nemotivuje a nepodává (nebo nemá) informace, které by uchazečům mohly pomoci v jejich návratu na trh práce.

Vraťme se k případu paní Jany. V současné době navštěvuje kurzy, které pravidelně pořádá IANUS. Ty se týkají především vlastní sebe reprezentace pomocí životopisu, správného jednání při přijímacím pohovoru, a ujasnění si vlastních požadavků na pracovní pozici. Do budoucna paní Jana plánuje navštívit kurz počítačů, který IANUS zprostředkovává. Co se

²⁴ Zahájení činnosti neziskové organizace IANUS proběhlo 27.3.2006

²⁵ Reportáže jsou dostupné ke shlédnutí na www.mpsv.cz

²⁶ Podrobnější obsah reportáží je popsán v předešlé kapitole 3.2

týče rekvalifikačních kurzů, paní Jana se o nich informovala už na Úřadu práce. Tam jí bylo řečeno, že rekvalifikační kurz navštěvovat může a bude jí hrazen, ale jen za předpokladu, že donese potvrzení od budoucího zaměstnavatele, že tento rekvalifikační kurz potřebuje pro výkon svého budoucího povolání. Na druhou stranu žádný zaměstnavatel Vás nepřijme do zaměstnání, pokud nemáte jím požadované schopnosti a dovednosti. Zaměstnavatel si většinou může vybrat z více uchazečů o zaměstnání a málokterý dá přednost tomu uchazeči, který by musel jít na rekvalifikační kurz, aby schopností pro práci nezbytných teprve nabyl. Neziskové organizace oproti tomu rekvalifikační kurzy nabízejí zcela zdarma, bez jakýchkoliv potřebných potvrzení.

4.4 EICO – netradiční formy práce

Pod názvem EICO se skrývá Občanské sdružení Eko-info centrum Ostrava, které zahájilo v únoru 2006 projekt financovaný Nadací Open Society Fund Praha, a to projekt „*Netradiční formy práce – nástroj rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem*“. Jeho záměrem je zmapování současného stavu využívání netradičních – alternativních forem práce v Moravskoslezském regionu a podle zjištěných výsledků pak navrhnout způsob, jak zvýšit informovanost o rodině přátelských opatření a netradičních způsobech zaměstnání, které by umožňovaly lépe sladit rodinu a práci. Projekt bude trvat 10 měsíců, tedy do listopadu 2006. Tento projekt zde zmiňuji proto, že se mi jeví jako velmi užitečný pro přiblížení alternativních forem práce širší veřejnosti, a to i v jiném kraji, než je Praha a okolí. Nyní se sice můžeme odvolávat pouze na cíle a záměry tohoto projektu, nicméně i to, myslím, stojí za zveřejnění a uvedení v této práci. De facto jsou všechny projekty týkající se integrace žen na trh práce a rovných příležitostí v raném stádiu, tudíž na výsledky si budeme muset počkat.

Cílem projektu EICO je sestavení aktuálního seznamu netradičních způsobů práce a opatření přátelských rodině, charakterizovat a analyzovat jejich pro a proti pomocí SWOT analýzy, dále zjistit, jak netradiční formy práce vnímají zaměstnanci a zaměstnavatelé, zjistit úroveň jejich dostupnosti a rozšíření v Moravskoslezském kraji, získat a prezentovat osobní zkušenosti zaměstnanců s netradičními formami práce v poměru s názory jejich

zaměstnavatelů, spolupracovníků, partnerů, získat a propagovat dobré příklady firem, které už opatření pro sladění pracovního a rodinného života realizovaly.²⁷

Zajímavá je iniciativa a důvod, proč vlastně tento projekt v rámci Občanského sdružení EICO vznikl. Ivana Mariánková, zakládající členka a od roku 2002 i předsedkyně Občanského sdružení EICO, se sama dostala do situace, kdy měla dvě děti (jedno ve školním věku, druhé ve věku necelých tří let) a zamýšlela se nad tím, jak nejlépe zharmonizovat pracovní a rodinný život. Ačkoliv měla možnost vrátit se do svého původního zaměstnání, rozhodla se tak neučinit a zažádala zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna do 4 let věku dítěte. V té době se tedy začala zajímat o možnosti netradičních forem práce a o záležitosti s tím spojených (zákonné nároky apod.). Po velmi intenzivním shánění informací zjistila, že ačkoliv se v České republice stále více mluví o uplatnění žen s malými dětmi na trhu práce, není jednoduché získat konkrétní rady a informace, adresy, kontakty apod. Pozastavila se zejména nad tím, že média nevěnují dostatek pozornosti projektům, které se zabývají ženskou (ne)zaměstnaností (když se jí zabývají, tak až po ukončení projektu, což je značně neefektivní), dále že cesty na Internetu k těmto projektům jsou složité a nepřehledné. To ji přimělo zabývat se tímto tématem i po profesní stránce. Její aktivita vyústila v myšlenku založení komunitního poradenství, včetně propracované komunikační strategie a propagace formou co nejbližší cílové skupině.²⁸

Ačkoliv je projekt v samém začátku, myslím, že je velmi relevantní a do budoucna prospěšný. Měli bychom ocenit aktivitu těch, kteří se nacházejí v situaci, kdy by oni sami potřebovali pomoc, a přesto z vlastní iniciativy začnou pracovat na zlepšení informovanosti a podmínek, které jsou klíčové v období návratu na trh práce po delším pracovním výpadku a s představami a hodnotami jinak uspořádanými, než se kterými člověk z trhu práce odcházel.

V této souvislosti opět uvedu příklad paní Jany. Po druhé mateřské dovolené, kdy se zjišťovala své možnosti u svého zaměstnavatele, se mu zmínila o tom, že by uvítala práci na zkrácený úvazek, alespoň o hodinu denně, aby se stihla věnovat i dětem. Zaměstnavatel

²⁷ www.rovnovaha.eico.cz

²⁸ Z rozhovoru s Ivanou Mariánkovou pro Zpravodaj Rovné příležitosti, který mi exkluzivně poskytla ještě před samotným uveřejněním.

tuto možnost rezolutně odmítl. Paní Jana by uvítala obecně více možností alternativních forem práce, skloubení takové práce s péčí o děti by jí plně vyhovovalo. Ale jak uvádí, tyto formy práce nejsou snadno dostupné a většinou nejsou finančně výhodné. A práci paní Jana shání především kvůli financím. Z tohoto příkladu plyne opodstatnění pro činnost, kterou začíná realizovat občanské sdružení EICO. Alternativní formy práce jsou jednou ze schůdných variant pro ženy-matky, které se přes den chtějí věnovat nejen práci, ale také svým dětem. Ovšem podmínky těchto forem práce jsou zatím nevyhovující a do budoucna velkou výzvou.

5. ZÁVĚR

5.1 Shrnutí

Cílem této bakalářské práce byla analýza postavení a integrace mladých žen na trhu práce, vliv politiky zaměstnanosti a opatření firem a podniků na integraci mladých žen na trhu práce.

České mladé ženy připisují práci stejně vysoký význam, jako čeští muži. Důvody, proč pracují a chtějí pracovat, jsou též podobné jako u mužů: jedná se o finanční zajištění, nezávislost a osobní satisfakci z odvedené práce. Přesto jsou tyto ženy na trhu práce oproti mužům znevýhodňovány. Toto znevýhodnění je vysvětlováno především jejich rodinnou zátěží, dále pak nastavením trhu práce a zaměstnavatelské politiky, kde jsou upřednostňováni muži. Politika zaměstnanosti je nastavena dle měřítek mužů, a proto vyhovuje právě jim. Setkáváme se tak s diskriminací mladých žen jak při přijímacím pohovoru do zaměstnání, tak i v samotném zaměstnání, především co se kariérního postupu a platových podmínek týče.

Mateřská dovolená má na celospolečenské úrovni zásadní vliv na postavení žen v rodině, a zejména na pracovním trhu. Pokud je mateřská dovolená využívána pouze ženami, upevňuje jejich roli „hlavního rodiče“ a nepřímo podporuje nerovnosti mezi pohlavími na trhu práce. Rozdíl mezi platy mužů a žen je tak kromě jiného důsledkem toho, že muži nenastupují na rodičovskou dovolenou.

Možným řešením pro matky s dětmi je tzv. family-friendly forma zaměstnání. Jedná se o alternativní formy práce, které umožňují harmonizaci práce a péče o dítě (děti) a domácnost. Výrazná poptávka po těchto formách zaměstnání na českém trhu však výrazně převyšuje nabídku. To je způsobeno především neochotou zaměstnavatelů zavádět takové formy práce.

Nové šanci pro mladé ženy, a zejména pro ženy vracející se do zaměstnání po mateřské dovolené, sebou přináší vstup České republiky do Evropské Unie, s tím spojené přijímání a realizaci Směrnic Evropské Unie. Mezi hlavními cíly těchto Směrnic je také politika rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce. Díky Evropskému sociálnímu fondu dnes mohou realizovat své projekty neziskové organizace, které se snaží pomoci především ženám po mateřské dovolené začlenit se zpět na trh práce a umožňují jim účastnit se různých rekvalifikačních kurzů, které jsou důležité jak pro celoživotní sebe vzdělávání, tak zejména k usnadnění návratu na trh práce.

5.2 Návrhy řešení

Jelikož v České republice nastupuje na rodičovskou dovolenou pouze necelé jedno procento mužů, je jedním z možných řešení motivace mužů k tomuto kroku. Z výzkumu veřejného mínění (2003)²⁹ vyplývá, že jsou to právě muži, kdo mají lepší přístup k alternativním formám práce, jelikož mají ve svém zaměstnání možnost sami si řídit svou pracovní dobu. Mají tedy větší šanci zharmonizovat své zaměstnání s péčí o děti, čímž by usnadnili ženě integraci na trh práce dříve, než po vyčerpání tříleté (popřípadě čtyřleté) rodičovské dovolené. Tím by se zkrátila doba výpadku ženy z trhu práce a zvětšily by se tak její možnosti pracovního uplatnění.

Dalším možným řešením by bylo lepší zpřístupnění alternativních forem práce pro ženy. Jde zejména o větší ochotu zaměstnanců taková opatření zavádět. Tyto formy práce ženě umožňují věnovat se jak svému dítěti, tak i práci a udržovat si nadále sociální kontakty, které jsou důležitou součástí společenského života.

Velmi užitečným a přínosným krokem jsou projekty (většinou) neziskových organizací, které se snaží všemi dostupnými prostředky pomoci mladým ženám začlenit se zpět na trh práce. Činnost těchto organizací by měla nadále pokračovat, pokud možno počet těchto organizací by se měl rozrůstat, aby pokryl všechny regiony České republiky. Měla by se ale zlepšit dostupnost informací o existenci těchto organizací a užší spolupráce s Úřadem práce, aby fungovala provázanost mezi státními institucemi a neziskovými organizacemi, což by vedlo k efektivnějšímu dosažení cílů politiky rovných příležitostí mužů a žen.

²⁹ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf> [23.4.2006]

Integrace mladých žen na trhu práce a harmonizace práce a rodiny není pouze soukromou záležitostí jednotlivců, ale celospolečenským problémem a tak bychom na něj také měli nahlížet.

6. PŘÍLOHY

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - § 4 a § 12

§ 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvyhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

§ 12

(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- c) odporují dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 3 platí i zde.³⁰

7. POUŽITÁ LITERATURA

7.1 Seznam literatury

- ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: SOÚ, 2002.
- ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999.
- KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.) *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SOÚ AV ČR, 2005.
- MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: SOÚ, 1999.
- MAŘÍKOVÁ, H. (ed.) a kol. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999.
- MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: SLON, 2000.
- PETRUSEK, M. *Sociologické školy, směry a paradigmata*. Praha: SLON, 1994.

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - § 4 a §12 in

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx> [15.4.2006]

- RENZETTI, C., M., CURRAN, J., D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.
- SINGLY DE, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999.
- VELKÝ SOCIOLOGICKÝ SLOVNÍK I., organizačně a redakčně zajišťoval Sociologický ústav Akademie věd ČR. Praha: Karolinum, 1996.
- VELKÝ SOCIOLOGICKÝ SLOVNÍK II., organizačně a redakčně zajišťoval Sociologický ústav Akademie věd ČR. Praha: Karolinum, 1996.
- *ŽENY A MUŽI V DATECH 2005*. Praha: Český statistický úřad, 2006.

7.2 Internetové zdroje

- Co je JPD 3? <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=216>
- Euroskop – www.euroskop.cz
- Evropský sociální fond – www.esfcr.cz
- Feminismus – www.feminismus.cz
- Gender Studies o.p.s. - <http://www.genderstudies.cz/>
- KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- MAŘÍKOVÁ, H., RADIMSKÁ, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz
- Národní vzdělávací fond - <http://www.nvf.cz/>
- Nezisková organizace IANUS – www.ianus.cz
- Nově schválený zákon o nemocenském pojištění obsahuje dvě opatření, která snižují diskriminaci žen na trhu práce a diskriminaci mužů v péči o dítě článek in Rovné příležitosti do firem - [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1838701&als\[nm\]=1836643](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1838701&als[nm]=1836643)
- Občanské sdružení Eko-info centrum Ostrava – www.eico.cz, <http://www.rovnovaha.eico.cz/>
- Podmínky nároku na rodičovský příspěvek in <http://www.vyplata.cz/statnisocialnipodpora/podminkynarokunarodicovskypriprspevek.php>

- Podmínky nároku na rodičovský příspěvek in http://www.vyplata.cz/zakony/z117-1995sb_30-32.php
- Programový dodatek k JPD 3, Opatření 2.2
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/216/dodatek.pdf>
- Rovné příležitosti do firem – <http://zpravodaj.feminismus.cz/>
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 22.září 2002 in
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:CS:HTML>
- Úřad práce hlavního města Prahy - http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info
- Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství in <http://www.kr-stredocesky.cz/article.asp?thema=1291&category=>
- Výsledky výběrového procesu žádostí o poskytnutí finanční podpory z JPD 3 předložených v rámci 1.kola výzvy ke grantovému schématu „Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce“ (Opatření 2.2) ze dne 30.6.2005
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/318/vysledky.pdf>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - § 4 a §12 in
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>

8. PROJEKT

Název práce

Integrace mladých žen na trhu práce z hlediska rovných příležitostí mužů a žen

Námět práce

V této bakalářské práci bych se chtěla zabývat problematikou postavení žen na trhu práce v období, kdy žena plánuje mateřství, nebo je ve věku, kdy se u ní předpokládá, že v dohledné době bude chtít založit rodinu. Chtěla bych se zaměřit především na to, jaké podmínky a možnosti mají mladé ženy (které buď ještě rodinu nemají, ale plánují ji, nebo mají malé děti) na trhu práce a při nástupu do zaměstnání, potažmo v samotném zaměstnání. Období, kdy je (většinou) žena v domácnosti a pečuje o závislého člena rodiny, má za následek delší výpadek z trhu práce. Tento výpadek může způsobit problémy s opětovným zařazením na trh práce,

což jde ruku v ruce s rizikem krátkodobého výpadku ze zaměstnání kvůli krátkodobé domácí péči o závislého člena rodiny (nemoc dítěte apod.). Tyto aspekty, spolu se stereotypními představami o rolích muže a ženy, o fungování rodiny a domácnosti a o postavení žen a mužů na trhu práce mohou vyústit v diskriminaci žen již při samotném přijímání do zaměstnání a obecně ztěžují integraci těchto žen na trh práce.

V poslední části této bakalářské práce se tedy budu zabývat konkrétními možnostmi těchto žen, jak najít opětovnou cestu na trh práce, a jak bychom jim v této cestě mohli pomoci. Zdůrazňuji, že se v této práci budu zabývat jen vybranými možnostmi, které mne nejvíce zaujaly a se kterými se blíže seznámím.

Předpokládané metody zpracování

Metodikou této bakalářské práce bude popis a zhodnocení postavení žen na trhu práce a jejich možnosti co se týče integrace na trh práce, kdy použiji dvou případových studií.

Předběžná struktura práce

1. Úvod – čím se budu v práci zabývat, vysvětlení některých pojmů, které se vážou k této bakalářské práci
2. Vybraná teoretická východiska – pojednávající o problematice genderu
3. Genderové nerovnosti na trhu práce
4. Ženy na trhu práce v období před, během a po mateřské (resp. rodičovské) dovolené
5. Integrace žen na trhu práce v období před, během a po mateřské (resp. rodičovské) dovolené
6. Integrace žen na trhu práce – vybrané možnosti
7. Závěr – shrnutí, doporučení
8. Přílohy

Orientační seznam literatury

- BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000.
- ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: SOÚ, 2002.
- ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.

- GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999.
- HAMPLOVÁ, D. a kol. *České ženy*. Praha: SOÚ, 2003.
- KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.) *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SOÚ AV ČR, 2005.
- MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: SOÚ, 1999.
- MAŘÍKOVÁ, H. (ed.) a kol. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999.
- MAŘÍKOVÁ, H. a kol. *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: SLON, 2000.
- RENZETTI, C., M., CURRAN, J., D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.
- SINGLY DE, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999.
- *ŽENY A MUŽI V DATECH 2005*. Praha: Český statistický úřad, 2006.