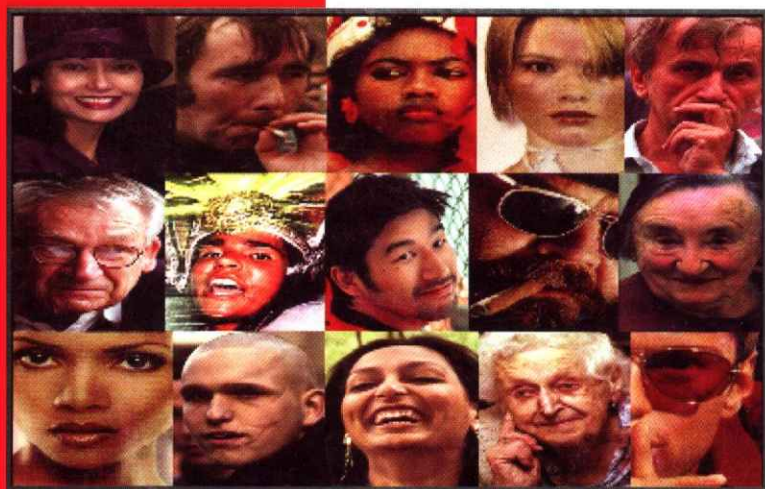


# Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice





# Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice

Marie Čermáková  
Hana Hašková  
Alena Křížková  
Marcela Linková  
Hana Maříková

Tato publikace vznikla v oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR v rámci projektu „Aktuální otázky formování politiky rovných příležitostí mužů a žen v souvislosti s připraveností České republiky na vstup do Evropské unie“ AV ČR, č. grantu: IBS7028002.

(c) Sociologický ústav AV ČR 2002

ISBN 80-7330-026-5

## Obsah:

### Předmluva

<b>Marie Čermáková: Východiska a kulturně sociální souvislosti</b>	5
1. Historický kontext	5
2. Ekonomický kontext	5
3. Sociální kontext	7
4. Současné vlivy	8
5. Otázky související s postavením a funkcí rodiny a vytvářením veřejné pro-rodinné politiky	9
<b>Alena Křížková: Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech</b>	13
1. Česká rodina	13
2. Rozdělení odpovědností v průběhu rodinného cyklu	16
3. Životní úroveň domácností	19
4. Participace členů rodiny na trhu práce	22
5. Spojení rodiny a práce v sociálně-politické perspektivě	24
6. Závěr	25
<b>Hana Hašková a Marcela Linková: Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny</b>	27
1. Pracovní doba a flexibilní uspořádání pracovní doby	29
2. Kvalitativní flexibilita: nestandardní formy výkonu zaměstnání	37
3. Pracovní volna, dovolené a úpravy pro účely rodinných záležitostí	40
4. Sociální zařízení, služby a další finanční kompenzace nákladů spojených s rodinnými povinnostmi	49
5. Závěry	57
<b>Hana Maříková: Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny</b>	59
1. Institucionální rámec prorodinných opatření	59
2. Harmonizace práce a rodiny z genderového aspektu	69
3. Úloha státu, obcí, NGOs, odborů a zaměstnavatelů při harmonizaci práce a rodiny	73
4. Závěr	76
<b>Marie Čermáková: Vybrané hlavní otázky a perspektivy</b>	79
1. Práce a rodina z hlediska životního cyklu	79
2. Proměny pracovního systému ve prospěch rodinných potřeb	80
3. Schopnost dosáhnout efektivní rovnováhy rodiny a práce	81
4. Působení genderových rozdílů na prorodinná opatření	82
5. Chudoba a rodinné strategie	84
<b>Marie Čermáková: Shrnutí a doporučení</b>	86
1. Shrnutí	86
2. Doporučení	88
<b>Přílohy</b>	
Literatura	91
Tabulky a grafy	95
Příloha č. 1: Dávky sociálního pojištění zmiňované v textu	110
Příloha č. 2: Dodatkové výhody poskytované zaměstnavateli ve prospěch zaměstnanců a jejich rodin (v roce 2000)	114
Profesní životopisy autorského týmu	116

Publikace *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice* je národní studií podmínek, souvislostí a trendů, které jsou tematicky zaměřeny na rodinu a pracovní systém. Teoreticky se opírá o analýzu sociálního a ekonomického vývoje české společnosti v 90. letech. Vývoj společnosti v tomto historickém období je obecně charakterizován jako tranzitní v různých dimenzích sociálního života: přechod od totalitarismu k demokracii, od centrální plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství, od sociálně-paternalistického modelu sociální politiky k liberálním principům, od zaostávající industriální společnosti k společnosti informační, od direktivně řízených společenských procesů k participativním strukturám moci a vlivu. Publikace rovněž čerpá ze statistických a sociologických dat a výzkumů, které vývoj české společnosti v 90. letech monitorovaly a interpretovaly.

Cílem publikace je, aby bylo lépe porozuměno vazbám mezi světem práce a světem rodiny. Tyto vazby se utvářejí v čase a prostoru, kdy dominuje, pro českou společnost tak moc žádoucí a neopakovatelný návrat k demokracii. Celý společenský proces sociálních, ekonomických a politických změn je však tak složitý a rozporuplný, že jeho priority jsou zatím na míle vzdáleny programům přímé intervence ve prospěch „pracující rodiny“. Rozbor podmínek a trendů v tomto směru proto přináší dílčí informace o dopadech a efektech, které na oblast „rodina versus práce“ mají zejména hlavní intervenující procesy. Jde v tomto ohledu o proces evropské integrace, sociální a ekonomické procesy související s tržní ekonomikou a probíhající demografické a společenské změny. Záměrem publikace je také přispět k porozumění procesům, které se odehrávají na mikroúrovni – tj. v chování a praktickém jednání českých mužů a žen.

Publikace je strukturována do šesti částí (kapitol). V první z nich - „*Východiska a kulturně-sociální souvislosti*“ jsou osvětleny aspekty historické, sociální, ekonomické, ale i další, které utvářejí klima, v němž se formují vzájemné vazby mezi prací a rodinou. Druhá část – „*Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech*“ je zaměřena na rozdíly v participaci členů rodiny jak na trhu práce, tak ve struktuře rodiny. Další část „*Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny*“ je nejobsáhlejší svým rozsahem, protože rozebírá širokou škálu pracovních podmínek a okolností, které se vyznačují různou mírou dopadu na rodinu. V části „*Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*“ jsou rozebírány otázky nekompatibility sfér rodiny a práce a možnosti překonání tohoto stavu. Pátá část „*Vybrané hlavní otázky a perspektivy*“ rekapituluje a tematizuje nejčastější problémy a jejich národní specifika a odlišnosti. Poslední část shrnuje hlavní poznatky a směřuje k doporučením.

## Východiska a kulturně-sociální souvislosti

**Marie Čermáková**

Současná forma vazeb “práce a rodiny” vzniká ve složitém časovém období společenských změn, kdy je pro všechny zúčastněné životně nutnou podmínkou přehodnotit či redefinovat svůj vztah jak k práci tak k rodině. A nejen to. Je nanejvýše nutné danou volbu prakticky uskutečnit a prosadit. Dají se však skloubit nové příležitosti na trhu práce se starými představami o genderových rolích v rodině a fungování rodin? A naopak: jak efektivní bude tlak státu na trh práce, aby zohledňoval potřeby rodiny? A nakonec: je nutné, aby svět práce popíral svět rodiny a fungování rodiny uvízlo v zaběhnutých mechanismech genderových stereotypů? Vyznat se v těchto otázkách znamená znovu a znovu zkoumat vazby práce a rodiny v mnoha souvislostech. Tato úvodní kapitola se zaměřuje na vymezení historických, ekonomických a sociálních souvislostí, které formují nejen “prostor”, v nichž se vazby práce a rodiny naplňují, ale také podmiňují individuální rozhodování o volbě či využití příležitosti. V nemalé míře souhrn těchto souvislostí působí také na změny v hodnotových orientacích a postojích mužů a žen. V závěru se kapitola soustřeďuje rovněž na dopady integrace ČR do Evropské unie a na otázky související s postavením a funkcí rodiny a vytvářením veřejné pro-rodinné politiky.

### 1. Historický kontext

Historie vazeb “rodina-práce“ v národním kontextu české společnosti je poukazem na složitost a komplikovanost vývoje české rodiny v posledních padesáti letech. Nejméně takto časově vymezené období politických i kulturních vlivů se bezprostředně podílelo na současné podobě české rodiny. A to nejen na její struktuře, velikosti a geopolitické charakteristice. Významně byly v tomto období utvářeny také způsoby formování a fungování rodiny, vymezení rodinných rolí mužů a žen, generačních rodinných vazeb, vztahu rodiny ke státu, formy a strategie rodiny ve vztahu k práci a životnímu stylu.

Historicky vzato, co se týče kulturních vzorců, patřila česká rodina před 2. světovou válkou k západoevropskému typu se všemi jeho atributy (například pozdní věk sňatku, existence nukleární rodiny, samostatné bydlení atd.). Tento vývoj byl násilně přerušen poválečnými vlivy, které formovaly českou rodinu k obrazu východoevropského typu (časné sňatky, těhotná nevěsta, soužití generací v jedné domácnosti, ekonomická závislost mladé rodiny). V ČR došlo v krátkém období po roce 1989 k pronikavým změnám demografického chování. Tyto změny, které v západoevropských zemích probíhaly 20-25 let, ovlivnily celý demografický obraz české společnosti a lze se domnívat, že jde o změny nezvratné a že tento proces není zdaleka ukončen. Jedná se zejména o prudké snížení sňatečnosti, odkládání sňatků do vyššího věku, nárůst jiných forem soužití, než je manželství, prudký pokles porodnosti

na úroveň v ČR nezaznamenanou po celou dobu existence samostatného státu (to je více než 70 let), výsledný ukazatel patří k nejnižším v Evropě. Současný stav (devadesátá léta) sebou přináší příklon k původnímu modelu západoevropské rodiny. Tento návrat není jednoduchý, je provázen nejen řadou ekonomických determinant, ale je komplikován mixem různých mentalit, které souvisejí jak s rodinnými vzorci chování a jednání, tak zatím s ne zcela reálně vymezenou a ukotvenou definicí rodiny ve vztahu ke státu, pracovnímu systému a dalším sociálním strukturám a systémům. Reziduální patriarchální mentalita se tu prolíná jak s paternalisticko-socialistickou, tak s liberální mentalitou současné tržní ekonomiky. Nelze tedy předpokládat, že rodinné strategie jsou dnes, dvanáct let po změně režimu, pro rodinu zcela svobodnou a nezávislou volbou, spíše lze očekávat, že potřeby a zájmy rodiny a jejích členů nejsou uspokojovány rovnocenně. Vztahy rodiny k práci a dalším strukturám jsou sociálně determinovány různými nepříznivými faktory a vlivy a **prorodinná politika se v tomto klimatu formuje velmi obtížně.**

## 2. Ekonomický kontext

Přechod od plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství, který byl uskutečněn řadou ekonomických reforem na začátku 90. let, měl jako pilíře: privatizaci, zavedení pracovního trhu, obnovu podnikatelského sektoru a modernizaci hospodářství. K průvodním jevům 90. let patří proto pokles zaměstnanosti, změna sektorové a odvětvové struktury pracovních sil, růst nezaměstnanosti, restrukturalizace podniků a celých segmentů pracovního systému. Ekonomická transformace přinesla řadu pozitivních, ale i negativních dopadů. K těm zásadním patří zejména fakt, že zcela standardní tržní charakteristiky česká ekonomika nemá, roste dluh veřejných financí, ekonomická produktivita je nízká a další rozvoj je vystaven mnoha rizikům.

O vazbě “pracovní trh versus rodina“ nebylo v rámci ekonomických reforem počátku 90. let vůbec uvažováno<sup>1</sup>. Pokud se vyskytly určité návrhy opatření, byly označeny jako rezidua (socialistická, paternalistická atd.) a zamítnuty. Tuto politicko-verbální rovinu, však také zcela determinovaly ekonomické faktory a vlivy. Ty, zvláště v oblasti pracovního systému, “rodinu“ reflektovaly. Vzhledem k charakteru změn a složitosti procesů se však tato reflexe vyznačuje řadou rozporných tendencí.

Tržní ekonomika zvedla několikanásobně ceny zboží a služeb, které souvisejí s fungováním rodiny, a velmi rychle tak vyčíslila náklady na fungování rodiny (a také založení rodiny nové), náklady na “pořízení dětí“ a náklady, které nese mladá žena, která se rozhodne pro dítě a péči o rodinu. Dnes jsou tyto náklady spočitatelné a soupeří s jinými konzumními i nekonzumními strategiemi či potřebami mužů a žen.

Úspěšnost ekonomických reforem, zejména však jejich sociální průchodnost byly (a stále jsou) založeny na dvou příjmech pro rodinu. Vydělává otec i matka, aby

---

<sup>1</sup> Pokud nebereme v úvahu politické záměry reformátorů o návratu žen-matek zpět z práce do domácnosti, které zcela zapadly pod tvrdými dopady reforem na životní úroveň.

udrželi rodinný rozpočet vzhledem ke stále stoupajícím životním nákladům a inflaci. Proto je ekonomickou reformou stále udržována vysoká zaměstnanost žen.

Ekonomický růst a rozvoj infrastruktury je regionálně nerovnoměrný a dochází tak k regionální a oblastní diferenciaci podmínek, které pro svůj standard mohou rodiny využívat. Vznikají ohrožené regiony a oblasti, v nichž se větší počet rodin propadá na dno sociálně-statusové hierarchie dle příjmu. Progresivně také narůstá počet hodin strávených v práci (u mužů i žen), což je v přímém rozporu se souladem pracovního a rodinného života.

Pracovní systém však dokázal vstřebat řadu sociálních a práci omezujících opatření, které v přímé vazbě na rodinu znamenají prorodinný profit (například protidiskriminační opatření, povinnost držet místo ženám na mateřské dovolené, různé úlevy pro rodiče v práci a další). Jejich rozsah není ohromující, nicméně mají reálný dopad na podporu rodiny.

Protichůdnou tendencí je jednání těch zaměstnavatelů, kteří vylučují a diskriminují právě ženy s dětmi nebo ženy vůbec s ohledem na stereotypy ženské pracovní síly. Tato tendence je jednoznačně zřetelná v nárůstu specifické míry nezaměstnanosti určitých sociálních skupin a je signálem pro zhoršování pozice "rodiny" na trhu práce, protože tento dopad pocítují zejména rodiny s dětmi.

V současné době je stále více zřejmé, že jak ekonomika jako celek, tak její další systémy, v našem případě zejména **pracovní systém, samy od sebe rodinu zohledňovat (nebo podporovat) nebudou**. Příklon k individualizaci je v české společnosti nejsilnější právě v ekonomických strukturách. Individualizace je u nás vnímána i jako odpovědnost za potřeby a životní úroveň rodiny. I když se tranzitivní ekonomika neobejde bez sociální intervence, co se týká akceptace některých rodinných potřeb a zájmů, činí tak selektivně, nahodile nebo pod politickým či veřejným tlakem.

### 3. Sociální kontext

Jak bylo uvedeno výše, politické a ekonomické změny, které přinesla transformace české společnosti v demokratický systém, navodily svými efekty změny v otázkách vazeb "práce-rodina", nicméně **přímý a významný dopad v této oblasti měly i faktory sociální a kulturní. Byla to systémová změna, která přinesla komplexní reformu sociálního systému, novou sociální doktrínu, založení nových sociálních institucí a zabezpečení nových nástrojů sociální politiky**. Přejít k tržní ekonomice přinesl ve svých důsledcích sociální situace, se kterými se rodina musí vyrovnávat pomocí nových (pro českou rodinu), do té doby nezažitých strategií a aktivit.

Dílčích změn, se kterými se rodina musela vyrovnat, bylo mnoho a řada z nich se vyznačovala dopady, které měly a mají negativní vliv na stabilitu či životní úroveň



české rodiny<sup>2</sup>. Jsou však tři změny, které mají pro fungování a život rodiny klíčový význam:

- zavržení paternalistického modelu a příklon k mixu liberálních a sociálně demokratických principů ve vazbě na rodinu,
- rodina byla sice definována jako hlavní subjekt sociální politiky, ale s návaznými principy, které transferovaly značný objem činností a odpovědnosti ze státu na rodinu. To předpokládá kulturně nové pojetí rodinné solidarity, vzájemné podpory a ochrany včetně odpovědnosti za jednotlivé členy, kterým mnoho rodin v současných podmínkách zaměstnanosti a výše rodinného příjmu nemůže dostat,
- ponechání některých sociálních nástrojů, které mají přímý dopad na rodinu, v rukou státu, což přináší závislost rodiny na politické odpovědnosti či neodpovědnosti, kdy se zájmy rodiny stávají předmětem politického zájmu a rodina sama pak, v některých směrech, rukojmím státní byrokracie.<sup>3</sup>

Všechny výše uvedené změny významně ovlivnily životní strategie české rodiny. Jejich dopady však měly především ten důsledek, že došlo k sociální a příjmové diferenciaci rodin. Intervenujícími faktory jsou vzdělání, majetek, postavení v práci, počet dětí, věk a další - do roku 1989 většinou faktory se slabou nebo nulovou významností. Celý tento proces měl (a má, protože není ukončen) hluboký dopad na kulturní a hodnotové orientace, je doprovázen řadou politických či ekonomických krizí, v našem kontextu však pokládáme za důležité vzít na zřetel sociální dopady zejména na vývoj a stabilitu rodiny.

- Sociální reforma zasáhla některé skupiny rodin velice citelně a rychle. Neumožnila plynulé budování nových strategií, de facto ohrozila zejména ty, které se již dříve ocitly na hranici chudoby. Z tohoto hlediska se do potíží dostaly zejména mladé rodiny s malými dětmi, závislé na jednom příjmu.
- Liberalizace přístupů k rodině, praktikovaná zejména v letech 1990-1997, přinesla dopad především v silném odklonu mladých lidí od zakládání rodiny a hluboký propad porodnosti, který provází celá devadesátá léta a stále stagnuje.
- Sociální reformy a návazná opatření ztížily přístup k sociálním dávkám zejména střední vrstvě obyvatelstva, tj. mužům a ženám (s rodinou), kteří pracovali (a pracují) ve státním sektoru, kde došlo k regulaci růstu mezd<sup>4</sup> a k poklesu jejich reálných příjmů. Sociální systém zachoval v rámci koncepce prorodinné politiky mechanismus dávek, které mají zlepšovat situaci rodin s dětmi. Většina těchto dávek (peněžní pomoc v mateřství, přídavky na děti) má problematický charakter, protože se jedná o nominálně nízké částky, jejichž výpočty jsou často vázané na

<sup>2</sup> Například nezaměstnanost (do té doby neznámý jev), testované sociální dávky v závislosti na výši příjmu (do té doby paušální nárok) a další.

<sup>3</sup> Například: nedokončení privatizace, neuvolnění trhu s byty, rozhodování v oblasti státních podpor bydlení, porodnosti, atd.

<sup>4</sup> Jedná se o zdravotnictví, školství, státní správu, ale i oblasti vědy, sociální péče nebo dopravy.

předešlé období a nezachycují aktuální stav. Ve skutečnosti je cíl pomoci rodinám naplněn jen u rodin s nízkými příjmy nebo u rodin závislých na sociální podpoře. Velká část rodin s dětmi, kde pracují oba rodiče, se obvykle pohybuje v příjmovém pásmu těsně nad “nárokem” pro poskytnutí například přídatků na děti.

**Celkově lze konstatovat, že reforma sociálního systému se zatím spíše zaměřuje na to, aby dopady ekonomické reformy a zavedení tržní společnosti nezpůsobily sociální krizi či výrazný nárůst chudoby, ale chybí jí politická vůle a finance k tomu, aby se definovaly a řešily potřeby rodin, v nichž oba partneři pracují a současně se starají o děti. Z tohoto hlediska je celý sociální systém nastaven hluboce pod prahem řešení těchto otázek a problémů.**

#### 4. Současné vlivy

Transmise rodiny se do 90. let nejevila otázkou, kterou by nově ustavující se česká společnost měla tematizovat. V průběhu 90. let se kampaňovitě otevírá problém propadu sňatků, ale zejména počtu narozených dětí. Veřejné, institucionální či sociální mechanismy aktivovala až politika vstupu do Evropské unie a s ní i potřeba sladit právo a legislativu. Evropským vlivům, transformovaným do doporučujících schémat, se otevírá celá řada zákonů a opatření české legislativy a práva. K přímým vlivům patří přijetí novely Zákona o zaměstnanosti (Zákon č.167/1999 Sb.), kde došlo k rozšíření okruhu znaků, které jsou považovány za diskriminační, mimo jiné došlo k rozšíření o sexuální orientaci, gender, manželský a rodinný stav a o povinnosti k rodině. Druhým aktem propagujícím evropské přístupy k rodině je přijetí novely Zákoníku práce (Zákon č.155/2000 Sb.). Kromě precizně vymezené diskriminace v pracovně-právních vztazích se nově zavedla celá řada opatření, která by měla mít pozitivní vliv na uchování zájmů rodiny. Například dochází k odstranění nerovného zacházení s muži-otci-rodíči v pracovní sféře.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Změny, které přinesla novela zákona o zaměstnanosti (Act No. 167\1999), byly vyvolány procesem přibližování vstupu ČR do EU, konkrétně jde zejména o:

- možnost vymáhat své právo na zaměstnání bez diskriminačních omezení, a to jak soudně, tak prostřednictvím úřadů práce,
- rozšíření okruhu znaků považovaných za diskriminační dle požadavků EU,
- zákaz diskriminačních inzerátů a nabídek k zaměstnání.

Změny, které zohlednila novela Zákoníku práce (Act No.155\2000), byly aplikací směrnic Rady ES v oblasti rovných příležitostí a konkrétně přinesly:

- Nerovné zacházení se zaměstnanci je přímo označeno za diskriminaci.
- Diskriminace v pracovně právních vztazích, v přístupu k povolání, v odborné přípravě či v pracovním postupu je zakazána.
- Důvody diskriminace jsou přímo pojmenovány: pohlaví, rasa, sexuální orientace, jazyk, víra a rod.
- Zavádí se zákaz zneužívání pozice a ponižování lidské důstojnosti. Pracovníci jsou ze zákona chráněni v případě soudu.
- Dochází k vyrovnání do té doby nerovného zacházení s muži-otci-rodíči. Muži mohou využívat institutu rodičovské dovolené a další výhody.

K nepřímým vlivům, které implementují do české rodiny a vztahu jejích členů k práci nové efekty, jsou některé globalizační trendy. Nové technologie, které rozšiřují možnosti uplatnění a lepší skloubení rodinných a pracovních rolí, jsou přijímány vzhledem ke stávající úrovni ekonomiky příliš pomalu a mají sekundárně diskriminační charakter, protože jsou nerovnoměrně zpřístupněny a využívány – přístup mají celkově spíše muži než ženy, spíše mladí lidé než ostatní věkové skupiny, pracující s vyšším sociálním statusem či lidé v centrech. Jen některé z nadnárodních korporací, které se pohybují v ekonomické sféře implementují prorodinnou politiku do vlastní podnikové kultury. Většina se přizpůsobuje sociálnímu klimatu v ČR a v tomto směru nic nepodniká.

Celá řada evropských trendů a opatření ve prospěch rodinných politik naráží v ČR na kulturní rozdíly a nepochopení a jsou odmítány (politiky, médii a často i veřejností), jako například návrhy na opatření pro zlepšení postavení žen či zavedení ministerstva či vládní komise pro rodinu. Nicméně je to právě evropský kontext, konkrétně otázky vstupu do Evropské unie, které uvádějí v ČR otázky rodiny do politického kontextu a do veřejné debaty. **Rozšíření prorodinných opatření, zejména v konfrontaci s pracovní sférou se však v českém politickém kontextu stává prostorem pro ostré politické střety (pravice x levice; liberalové x křesťanští demokrati) bez věcného posouzení problému.**

## **5. Otázky související s postavením a funkcí rodiny a vytvářením veřejné pro-rodinné politiky**

Návrat k evropským trendům a vzorcům je v ČR všeobecně vítanou tendencí, nicméně je více než zřejmé, že v kontextu ekonomické a sociální transformace znamená pro potencionál české rodiny zdroj zatím nejistých zisků, ale velmi jistých ztrát. Jsou to následující trendy:

- a) Odklon mladých lidí od zakládání rodin a setrvalý pokles počtu narozených dětí je provázen devalvací rodinných hodnot, odklonem mladých žen od kombinace pracovních a rodinných rolí, přijímáním životních strategií v nichž rodina nemá místo.
- b) Současná ekonomická situace umožňuje pouze malému podílu mladých lidí “kapitalizovat“ odklon od rodinného života do vzdělávacího a kvalifikačního potencionálu, protože se většině těch, kteří o vzdělání usilovali, nedostalo vysokoškolského vzdělání. Tyto tisíce mladých lidí nerealizovaly ani rodinné, ani vzdělávací plány. Jedny odložili pro druhé, kterých nakonec nedosáhli.
- c) Současná česká rodina je stále vnímána v určitém zavedeném modelu: “muž a žena, jejichž soužití je potvrzeno oficiálním sňatkem se dvěma závislými dětmi“. Ten je sice v 90. letech významně změněn, přinejmenším tím, že čím dále méně rodin je tomuto modelu schopno dostat, ale při pohledu na soudobé podmínky

vazby rodiny a práce, nejsou brány skutečně vážně jiné formy soužití dnešních lidí.

d) Vzhledem k rozdílným podmínkám života jednotlivých rodin je velmi důležité, aby byla brána v úvahu i další specifika:

- V zemi žije zhruba 300 000 Romů, jejichž situace je odlišná kulturně, sociálně i ekonomicky. Rodiny Romů jsou mnohopočetné s odlišnými vzorci chování, zejména ve vztahu k práci a zaměstnanosti. Kvalifikačně se propadají na dno statusových pozic a programy zlepšování jejich situace jsou nedostatečné a neúčinné. Mnoho romských rodin je závislých na sociální podpoře, kde významnou roli hrají přídavky na děti.
- Příklon české populace k formám nesezdaného soužití je zvláště u mladé generace markantní a nabývá rysů převažujícího vzorce soužití pro určitou životní etapu.
- V ČR není žádný významný protiklad v reprodukčním chování mezi rodinami nábožensky orientovanými a těmi ostatními.
- V zemi žije zhruba 200 000 cizinců - do roku 1989 zcela neznámý jev - s různou etnickou, sociální a ekonomickou charakteristikou, z nichž většina vytváří rodinu (nebo s ní přišla). Jejich vzorce a ekonomické chování mohou v dlouhodobém horizontu kulturně ovlivňovat charakter české rodiny (smíšené sňatky, odchod mladých žen do ciziny atd.).
- Zcela jedinečné postavení vzhledem k determinaci vazeb na rodinu a práci mají kulturní a politické souvislosti týkající se reprodukce, sociální konstrukce mateřství a rolí s ní spojených. Zcela nepominutelná je rovněž liberální politika v přístupu k potratu. Není nahodilým jevem, ale dlouhodobě těžce vydobytou zkušeností. Podíl státu na zdravotnické péči o děti je zcela ojedinělý a je limitován pouze stavem veřejných financí. Přístupnost k zdravotnické péči není vázána na zaměstnanost rodičů, právo na zdravotnickou péči bylo rozšířeno i pro děti cizinců.

Posledním, pouze výčtem, nikoliv však významem, je jev chudoby ve vztahu k rodině. V rovině sociálního konceptu je u nás chudoba vnímána jako nový jev, který nemá obecně charakter totální marginalizace a bída. Tímto se přibližuje ČR vyspělým industriálním zemím. Relace rodina-chudoba však přesto, že není ohraničena, jak bylo výše uvedeno, má svojí národní charakteristiku. Česká společnost zná svou "chudou rodinu". Jedná se zhruba o 5% českých rodin, které žijí na hranici životního minima, například rodiny dlouhodobě nezaměstnaných či sociálně nebo zdravotně hendikepovaných.

K výše jmenovaným otázkám souvisejících s charakteristikou rodin by patřily i některé další. K těžišti mnohých otázek patří samozřejmě charakteristika postavení ženy v rodině a práci, protože významně častěji je to právě žena, která je závislá na

programech sociální akceptace jejích potřeb. V jednotlivých částech této publikace je proto tato charakteristika v centru pozornosti. Kulturní a politické prostředí, které formovalo pro-rodinné chování české společnosti v období po druhé světové válce až do dneška, způsobilo, že celá řada důležitých faktorů (například reprodukční práva, sociální konstrukce mateřství, zdravotnická péče o děti a rodinu, systém rodinné politiky a další) byla ideologicky determinována a tato skutečnost ovlivňuje chápání rodinných hodnot a prorodinné chování v české společnosti i dnes. Proto je současné období také politickým střetem o to, jakou roli má mít stát, společnost a jedinec ve sféře rodiny.

## Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech

**Alena Křížková**

Hlavní úlohou této kapitoly je ukázat význam rodiny v současné české společnosti a změny v jejím rámci, které probíhaly v průběhu posledního desetiletí v závislosti na demografických trendech a obecných celospolečenských změnách. Výsledkem těchto změn je nejen posun v chápání rodiny jako takové, ale i rozrůznění rodinných forem a životních strategií rodin a jejich členů. Rozdělení odpovědností jednotlivých členů rodiny, jejich participace na práci v domácnosti a na trhu práce, se mění v závislosti na trendech v životním stylu rodin. To úzce souvisí s životní úrovní domácností, která je příčinou i důsledkem participace členů rodiny na pracovním trhu. Rodinný cyklus je zde rámcem, ve kterém se vedle celospolečenského vývoje tyto změny dějí.

### 1. Česká rodina

Pojem rodina je v českém právním řádu, ale i názorech společnosti spojena s reprodukcí potomstva a udržováním příbuzenských vztahů [Kocourek 1998]. Česká společnost chápe rodinu jako instituci, která vzniká teprve narozením dětí, ať již jsou muž a žena oddáni, nebo ne. V demografii je již bezdětný manželský pár označován jako bezdětná rodina. V případě nesezdaného páru s dětmi hovoříme o faktické rodině. Soužití bezdětného páru nebo jiné uspořádání společně hospodařících osob je nazýváno obecněji: **domácností**<sup>1</sup>. Ta v sobě zahrnuje i všechny typy rodinných soužití [Tuček 1998]. Jedním z úkolů této kapitoly je popsat rodinné formy a jejich změny v posledních letech vývoje české společnosti. Jelikož tyto změny jsou do značné míry charakterizovány odklonem od takto úzkého chápání rodiny, budeme často užívat (i ve zbývajících kapitolách) i pojmu domácnost nebo soužití.

Rodina se s označením domácnost překrývá v tom smyslu, že jde o ekonomickou jednotku, tzn. společně hospodařící skupinu osob, která je vedle společného bydlení svázána navíc právně (manželstvím) nebo pokrevním příbuzenstvím. V rodině s dětmi je **ekonomická závislost** nejen nezletilých dětí na rodičích, ale dokonce i vzájemná závislost manželů zakotvená v sociální politice státu.

#### 1.1. Demografické změny

V průběhu devadesátých let došlo v České společnosti k významným demografickým změnám rodinného chování velké části zvláště mladé populace. Tyto změny jsou přímo spojovány s transformací české společnosti, která proměnila životní podmínky, ale i postoje a hodnoty lidí. Došlo především k pluralizaci životních strategií, nárůstu statusové hierarchie ve společnosti a eliminaci dříve státem poskytovaných výhod při založení rodiny na minimum. Rodina však nepřestala být nejdůležitější součástí života

<sup>1</sup> Domácnost je ve statistických přehledech definována poměrně široce, a to jako soubor osob společně bydlících a společně hospodařících [Statistická ročenka 2001. ČSÚ 2002]

většiny Čechů, ale stala se zároveň i prostorem k naplnění individuálních životních plánů [Čermáková a kol. 2000]. V důsledku toho došlo k rozrůznění forem rodinného uspořádání a chování, ke zviditelnění dříve spíše marginálních typů rodiny, a tím i k postupnému rozšiřování významu pojmu rodina. Předpokládáme, že především ekonomická situace velké části populace a legislativní nezakotvenost alternativních rodinných forem brzdí jejich další nárůst v české společnosti.

### 1.1.1. Nesezdané soužití

Hlavním demografickým trendem posledního desetiletí je nárůst nesezdaného soužití mladé generace. Indikátorem tohoto trendu je **prudký pokles sňatečnosti a porodnosti a nárůst počtu mimomanželsky narozených dětí**.<sup>2</sup> Prudké zvyšování průměrného věku mužů i žen při prvním sňatku<sup>3</sup> spolu s analýzou životních hodnot mladé generace se však postupně staly jasnými ukazateli toho, že o celoživotní rozhodnutí žít v nesezdaném soužití jde pouze u menší části mladé generace [Fialová a kol. 2000]. Často je toto soužití tzv. manželstvím na zkoušku, které se v manželství mění rozhodnutím mít děti. Ekonomická transformace společnosti, která ztížila podmínky založení rodiny pro mladou generaci a zvýšila míru především ekonomické nejistoty a na druhé straně dala možnost rozvoje alternativním způsobům života, je společným jmenovatelem těchto změn.

**Tento trend proto výstižněji nazýváme trendem odkládání sňatků.** Zvláště mezi mladou generací můžeme identifikovat v zásadě tři nově se prosazující životní strategie, které do roku 1989 neexistovaly. Je to **fenomén singles**, tzn. dočasné nebo trvalé rozhodnutí žít jako jednotlivec. Tento typ je charakteristický enormním důrazem na pracovní kariéru a spíše než celoživotní strategií je dočasnou snahou profesionálně se prosadit, zajistit si kariérní postup a snížit tak míru ekonomické nejistoty. To jsou v současnosti pro mladou generaci hlavní podmínky založení rodiny.

Druhou životní strategií je tzv. **soužití partnerů na zkoušku** často i postupně s několika partnery. Stejně jako u předchozího typu je důraz kladen na ekonomické zajištění, ale již s jasnějším cílem založení rodiny, jehož podmínkou zpravidla bývá zajištění uspokojujícího bydlení. Splnění této podmínky je v České republice jedním z hlavních problémů a brzdou zakládání společné domácnosti a rodiny. Zvláště tato velmi rozšířená strategie je důkazem vysoké odpovědnosti mladých lidí a významu, který založení rodiny přikládají.

Poslední strategií, kterou však lze jen velmi těžko od předchozí odlišit, je vznik **faktické rodiny** - rozhodnutí žít trvale v nesezdaném soužití. Jelikož nejčastějším důvodem sňatku je rozhodnutí mít děti, jak jsme si ukázali výše, je možné o faktické

<sup>2</sup> Od roku 1990 poklesl počet ročně uzavíraných sňatků o 40%. Mezi lety 1995 a 2000 se však míra sňatečnosti již výrazně neměnila a kolísala mírně nad 5 sňatků na 1000 obyvatel ročně. Pokles živě narozených dosáhl v poslední dekádě 30% a výrazně se zpomalil obdobně jako pokles sňatečnosti v roce 1996 ustavením mírně pod počtem 9 narozených na 1000 obyvatel [Statistická ročenka '2001. ČSÚ 2002].

<sup>3</sup> Průměrný věk při sňatku byl v roce 2001 u svobodných mužů 27,6 let a u svobodných žen 25 let. V roce 1989 byl tento průměrný věk u mužů 24,6 a u žen 21,8 let. [Vývoj obyvatelstva v ČR v roce 2001, ČSÚ 2002]

rodině hovořit až po narození dětí. Na rozdíl od dvou předchozích typů, které **představují nově vznikající fáze životního cyklu mladých lidí, předcházející manželství a založení rodiny, je faktická rodina skutečným novým trendem, který se projevuje nárůstem podílu mimomanželsky narozených dětí.** Počet dětí narozených mimo manželství se v posledním desetiletí zvýšil o více než polovinu.<sup>4</sup> Na rozdíl od poklesu sňatečnosti a porodnosti se však trend zvyšování podílu mimomanželsky narozených dětí v polovině 90. let nezastavil, ale neustále stoupá téměř úměrně s poklesem dětí narozených v manželství. Ukazuje se, že manželství rodičů již pro založení rodiny přestává hrát rozhodující roli, a to i přes to, že český legislativní rámec na tyto změny odmítá reagovat.

## 1.2. Krize rodiny?

S celkovým poklesem počtu narozených dětí souvisí **problém úbytku v počtu obyvatel<sup>5</sup> a stárnutí populace**, který se stal námětem mediálních diskusí v české společnosti několika posledních let. Významné změny, které se projevují ve složení českých rodin, jsou pro některé odborníky natolik alarmující, že pokládají rodinu za instituci v krizi. Jde však o pozvolné trendy, které se projevují již v posledních několika desetiletích. Hlavním z nich je štěpení dříve společně hospodařící širší rodiny na jednotlivé rodiny a domácnosti, dále zvyšování podílu neúplných rodin a nárůst počtu domácností jednotlivců (viz tabulku 2.1). **Nárůst rozvodovosti<sup>6</sup>** jako přímé příčiny vzniku neúplných rodin a výrazně vyšší střední délka života žen jako indikátor velkého počtu osaměle žijících starých žen<sup>7</sup>, dokazuje, že tento trend v české společnosti pokračoval i v průběhu 90. let.

Dosud jsme se zaměřovali na podmínky vzniku rodiny a domácnosti převážně v rámci mladé generace. Významný trend, který s výše popsány demografickými a společenskými změnami také souvisí, je **snížování podílu dvoudětných nukleárních rodin.** Nukleární rodina (úplná rodina) se dvěma dětmi byla ještě donedávna považována za typickou českou rodinu [Možný 1990]. I když narození a výchova dítěte zůstalo jednou z hlavních rodinných hodnot, především z důvodu vysoké finanční zátěže, kterou tento úkol pro rodinu představuje, se stále více rodin v průběhu posledního desetiletí rozhodovalo mít pouze jedno dítě. Většina populace vidí hlavní důvody poklesu porodnosti a početnosti dětí v rodinách v současné ekonomické situaci.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> V roce 1990 se mimo manželství narodilo 11 167 dětí, což představovalo 8,5% všech narozených. V roce 2000 byl jejich počet již 19 792 tj. již 21,7% ze všech narozených dětí. Na rozdíl od poklesu sňatečnosti a porodnosti počet dětí narozených mimo manželství si udržuje stoupající trend.[Statistická ročenka 2001. ČSÚ 2002].

<sup>5</sup> Přirozený přírůstek obyvatel se do záporných hodnot dostal v roce 1994 hodnotou -1 na 1000 obyvatel a od roku 1995 kolísá s mírnými odchylkami kolem hodnoty -2 [Statistická ročenka 2001. ČSÚ 2002].

<sup>6</sup> Až do roku 1998 se míra rozvodovosti okolo 3 rozvodů na 1000 obyvatel při výrazném snižování sňatečnosti nijak výrazně neměnila. V roce 1999 se tato hodnota dostala na hranici 2,3 rozvodu na 1000 obyvatel, ale v roce 2000 se opět zvýšila až na hodnotu 2,9 na 1000 obyvatel [Statistická ročenka 2001. ČSÚ 2002].

<sup>7</sup> V České republice bylo v roce 2000 48% žen starších 60 let vdovami, zatímco vdovců bylo mezi muži v této věkové kategorii pouze 11,5% [Statistická ročenka 2001. ČSÚ 2002].

<sup>8</sup> K otázce: V dnešní době mají ženy méně dětí než předchozí generace. Myslíte si, že uvedené okolnosti hrály důležitou nebo nedůležitou roli? Uvedlo více než 85% populace jako dva důležité důvody: finanční



Význam rodiny se v posledním desetiletí v české společnosti výrazně proměňuje stejně jako její složení. Sňatek ztrácí pro část populace pro založení rodiny na významu, **mladá generace reaguje na společenské změny odkladem založení rodiny**. Nárůst podílu neúplných rodin je úzce svázán s poklesem významu otcovské role v naší společnosti. I když došlo k atomizaci širší rodiny především z hlediska odděleného hospodaření a bydlení, vztahy v ní jsou nadále velmi pevné a udržují se především prostřednictvím vzájemné výměny pomoci (zvláště péče o staré členy rodiny a děti) a materiálních statků.

## 2. Rozdělení odpovědností v průběhu rodinného cyklu

Role v české rodině jsou založeny na stereotypně udržované genderové konstrukci mužských a ženských vlastností, kompetencí, možností a strategií. V zásadě jde o přisouzení soukromé sféry rodiny a rodinných vztahů ženě a veřejné sféry vyjednávání a rozhodování muži. **Na základě těchto vzorců, které jsou více či méně neustále reprodukovány genderově oddělenou socializací podle pohlaví v české rodině i prostřednictvím vzdělávacího systému, jsou i v rodinách jasně rozděleny odpovědnosti a kompetence jednotlivých členů**. Odpovědnost za chod domácnosti je přisouzena ženě a odpovědnost za finanční podporu muži. Toto rozdělení se však dynamicky proměňuje na dvou úrovních: pozvolna se mění společenské stereotypy obsahu mužské a ženské role ve společnosti a rodině a uspořádání gender rolí se mění i v průběhu rodinného cyklu [Křížková 2000]. Tyto dva procesy změny dokazují společenskou konstrukci uspořádání gender rolí, které jsou však v důsledku přímého prožívání aktéry považovány za přirozeně a neměnně dané.

**Genderové rozdělení rolí v české společnosti se nejvíce projevuje ve dvou oblastech: v domácnosti a na pracovním trhu**. Tyto dvě sféry jsou vzájemně provázány prostřednictvím gender kontraktu, který ženám připisuje větší kompetence k práci v domácnosti a mužům větší kapacitu a schopnosti na trhu práce [Hašková 2000]. Na základě tohoto rozdělení jsou pak jednotlivým pohlavím v opačných sférách udílány „úlevy“. Tento systém je nevýhodný pro české ženy na trhu práce. Jak si ukážeme dále, je od jejich prvotní zakotvenosti v rodině paušálně odvozována jejich nižší kompetence na trhu práce.

V další části této kapitoly si ukážeme, jaký je význam a rozdělení práce v české domácnosti, a také to, jak se mění v průběhu rodinného cyklu i společenského vývoje. Významným činitelem vztahu rodiny a práce v české rodině je i její životní úroveň, která je jedním z témat diskuse v posledních zhruba pěti letech. Nakonec ukážeme hlavní charakteristiky českého trhu práce z genderového hlediska a rozsah participace jednotlivých rodinných členů.

---

zátěž vyplývající z výchovy dětí a špatné podmínky k bydlení [Šetření rodiny a reprodukce 1997 (párová analýza) ČSÚ 2000].

## 2.1. Práce v domácnosti

Práce v domácnosti je neplacená práce vykonávaná v domácnosti, která produkuje zboží nebo služby výhradně pro potřeby jejích členů. **Odovědnost za chod domácnosti a potřeby jejích členů je v české společnosti stereotypně přisouzena ženě.** Žena je považována za nejvíce schopnou vykonávat a organizovat všechny v domácnosti nezbytné činnosti. Česká žena tak vykonává naprostou většinu této práce, přičemž ostatní členové rodiny jí více či méně pomáhají podle své vůle a možností. **Práce v domácnosti je českou společností považována za samozřejmost a její význam a hodnocení je v české společnosti velmi nízké** [Křížková 1999].

Starší generace žen byla zvyklá žít ve společnosti, kde toto nastavení bylo normou a domácnost pro ně byla z velké části realizací. U této generace, která své reprodukční období prožila z velké části do roku 1989, se projevila proměna daná výrazným otevřením možnosti profesně se realizovat především pro muže. V důsledku nedostatkovosti některých služeb nebo zboží, ale také zájmových možností, bylo mezi muži velmi rozšířeno tzv. kutilství. Tento jev v průběhu 90. let postupně upadal a zhruba v posledních pěti letech se ukazuje tendence ke zvýšenému využívání služeb a nakupování dříve doma vyráběných předmětů. To se týká i služeb placené práce v domácnosti. Je to důsledek nejen přílivu nabídky, ale také vyšší profesní angažovanosti a zvýšené koupěschopnosti některých příjmových skupin domácností. Pro většinu domácností této generace platí, že ženě nebylo příliš z její zátěže prací v domácnosti, ale spíše naopak, protože tzv. mužské práce postupně mizí a tito muži výrazně nereflktují možnost převzít některé činnosti vykonávané ženou. Vedle toho je třeba zdůraznit, že **české ženy samy nemají zájem zřít se odovědnosti za chod domácnosti**, většinou vyjadřují pouze potřebu větší pomoci ze strany partnerů. Zároveň si však velká část žen této generace uvědomila své možnosti uplatnění na trhu práce a odmítá, alespoň na úrovni postojů, akceptovat toto rozdělení.

Současná generace žen a mužů, kteří zakládají rodiny a domácnosti si již stále častěji uvědomují možnosti profesní realizace žen. Proto je **mladá generace mnohem více, alespoň na začátku společného soužití, nakloněna rovnoměrné dělbě práce a odovědnosti za domácnost** a má častěji tendenci využívat služeb placené práce v domácnosti. Tito mladí lidé byli vychováni v českých rodinách, kde je zvykem pravidelně zapojovat děti do jednotlivých činností práce v domácnosti. Jen někteří mladí muži žili před založením rodiny sami a zvykli si starat se o domácnost. I sociologické výzkumy hodnot a postojů ukazují, že tato generace je z hlediska rozdělení práce v domácnosti vcelku rovnoprávně zaměřena. **Genderová socializace se však projevuje při volbě studijního oboru a samotného pracovního prostředí.** Velká část mladých žen totiž již při nástupu do prvního zaměstnání volí takovou práci, která bude později slučitelná s jejich odovědností za domácnost a péči o děti nebo se alespoň připravují na to, že rozhodnutím mít děti budou nuceny na takový kompromis přistoupit. Mladí muži se vedle toho snaží najít si práci, prostřednictvím které by v budoucnu finančně zajistili rodinu [Čermáková a kol. 2000]. Tím, že ženy, které

chtějí založit rodinu, často ani nepočítají s tím, že by mohly na trhu práce dosáhnout stejné úrovně s muži, se projevuje reprodukce gender kontraktu v české společnosti. Tento diskriminační systém, který je dotvářen tomu odpovídajícími praktikami vůči ženám na trhu práce, podrobněji probereme v další části této kapitoly (4.).

## 2.2. Rodina s dětmi

**V rodině po narození dětí nastává velmi často zlom v ideální představě o rovnoprávném rozdělení činností.** Žena zůstává doma s dítětem, a tím automaticky přebírá většinu práce v domácnosti. V důsledku vysoké finanční zátěže, kterou narození dítěte a odchod ženy na mateřskou (resp. rodičovskou) dovolenou pro českou rodinu představuje, je u muže kladen největší důraz na finanční přínos do domácnosti. V tomto období se výrazně mění nejen rozdělení činností, z nichž je naprostá většina přesunuta na ženu, ale i představa o tom, co by měl kdo dělat. Nerovnováha v rozdělení práce v domácnosti, ustavená v tomto pro rodinu silně zátěžovém období výchovy dětí, se už po odchodu dětí z domova jen velmi těžko vrací k dříve rovnoprávnějšímu uspořádání [Křížková 2000].

**Česká žena věnuje domácí práci týdně v průměru asi 25 hodin, muž asi 10 hodin.**<sup>9</sup> Všechny rutinně vykonávané činnosti – praní, vaření, uklízení a nakupování – vykonává z naprosté většiny žena (viz tabulku 2.2). Dynamika dělby práce v české domácnosti se projevuje zřejmě nejvíce v rozporu mezi představou, které činnosti by kdo měl vykonávat, a tím, kdo co skutečně dělá. Ideální představa je v české společnosti vždy o něco blíže rovnoměrnému rozdělení práce mezi mužem a ženou. Česká žena ve skutečnosti vykonává všechny rutinní činnosti zhruba o 15% častěji, než by tomu mělo podle názoru většiny populace být. Tento rozdíl v představách a skutečném chování české populace spadá do kategorie, kdy činnost by měli vykonávat oba společně.

**Zhruba 90% objemu běžně vykonávaných činností v domácnosti (vaření, uklízení, nákupy) má v současnosti na starosti žena**<sup>10</sup>. Objem této práce vykonávané muži zpravidla nedosahuje ani 5%. Porovnání výsledků výzkumů z roku 1998 a 2000 ukazuje, že k určitým změnám i ve výkonu této práce v českých domácnostech dochází. Jde však o další přesun této práce na ženy, neboť zatímco ještě v roce 1998 v 21% domácností nakupovali potraviny muži, v roce 2000 měli tuto činnost na starosti muži již jen v 5% domácností. Navíc ubylo domácností, kde nakupovali oba partneři stejně a výsledkem je třetinový nárůst domácností, kde nakupuje výhradně žena. Naproti tomu v posledních letech vzrostl podíl domácností, kde se o rodinný rozpočet stará muž (o 19%) nebo oba stejně (o 20%).<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Data jsou z výzkumu "Rodina 96", který realizoval Sociologický ústav AV ČR a STEM na vzorku 705 mužů a 764 žen.

<sup>10</sup> Informace z výzkumu: 00-07. IVVM.

<sup>11</sup> Informace z výzkumu: 00-07. IVVM.

**Péče o děti je ve třech čtvrtinách českých domácností výhradně záležitostí ženy.** Ve zbývající třetině případů se o děti starají oba partneři stejně.<sup>12</sup> I když již od roku 1995 v České republice platí pro muže možnost čerpat rodičovskou dovolenou do 4 let věku dítěte, muži, kteří tuto možnost využili, jsou spíše výjimkou. Podobně je to s případnou péčí o nemocného člena rodiny.

Zvláštní kategorií je finanční zajištění domácnosti, které spíše spadá do oblasti účasti jednotlivých jejích členů na trhu práce, ale často bývá právě argumentem mužů, ospravedlňujících svou neúčast na práci v domácnosti. Jak však uvidíme v závěru této kapitoly, i zde se ideální představa, kdo by měl finančně zajišťovat chod domácnosti, výrazně liší od skutečnosti. Dvě třetiny české populace soudí, že finanční zajištění domácnosti by mělo být záležitostí muže. Ve skutečnosti však jde pouze o polovinu domácností.<sup>13</sup>

### 2.3. Nové trendy v životním stylu rodin

V rámci práce v domácnosti se v posledních několika letech projevují některé nové spíše okrajové trendy a bude záviset na směru vývoje společenských hodnot, zda v budoucnu nabudou většího významu. Jeden z nich, který je spojen se zájmem o ekologii v poslední dekádě vývoje české společnosti, bychom mohli nazvat **návratem k přírodě**. Jde o životní styl vycházející z rozhodnutí žít blíže k přírodě, odstěhovat se do čistých a méně osídlených oblastí České republiky. Jedním z hlavních znaků tohoto trendu je tzv. dobrovolná skromnost [Librová 1994]. Tím se pro danou domácnost zcela mění rozsah a význam práce v domácnosti. Lidé sdílející styl dobrovolné skromnosti žijí mnohem více pro rodinu a účast na pracovním trhu je pro ně mnohem méně významná než pro většinu populace. Rozsah a význam práce v domácnosti lidí žijících na venkově je pak někde mezi tímto extrémem a městskou normou. **Ve městech totiž téměř odpadá prostor pro různé opravy a další činnosti spojené s péčí o bydlení, které jsou na vesnicích nezbytnými, a téměř výhradně mužskými činnostmi.**

Vlna chataření a chalupaření, která byla typická pro normalizační období, opadá, protože část populace je v současnosti mnohem více pracovně a i podnikatelsky angažována a vedle toho je velká skupina domácností, pro něž se tento životní styl „dvou domácností“ stal finančně neúnosný. Na druhé straně lidé, kteří dosáhli určité výše životní úrovně, si mohou dovolit odstěhovat se mimo velká města a díky možnostem větší flexibility práce dojíždět autem za prací. **Tento trend je silně spojen s nárůstem kultury konzumu zhruba od poloviny 90. let.** Prudce totiž vzrostly možnosti nákupu v hypermarketech, jejichž množství vzhledem k počtu obyvatel již přesahuje země západní Evropy. Společnost je reklamou ovlivněna směrem ke spotřebě. Celé rodiny tak často tráví velkou část volného času nákupy v těchto

<sup>12</sup> Informace z výzkumu: 00-07. IVVM.

<sup>13</sup> Informace z výzkumu: 00-07. IVVM.

obchodních střediscích. Proto je výše popsáný trend dobrovolné skromnosti spíše výjimečný.

### 3. Životní úroveň domácností

**Životní úroveň je významným činitelem vztahu rodiny a práce v české společnosti.** Je to jedno z hlavních – nejproblematičtějších - témat spojených s transformací společnosti, která se přímo dotýká života všech domácností i jejich členů. Životní úroveň domácnosti totiž přímo utváří životní strategie spojení práce a rodinné odpovědnosti všech jejích členů, které je třeba sladit dohromady v jeden společně hospodařící a vzájemně se podporující celek.

**Výrazné snížení životní úrovně domácností bylo očekáváno jako jeden z dopadů transformace společnosti.** Avšak ekonomické a společenské změny na začátku 90. let byly vzhledem k dopadu na životní úroveň **mírnější, než se očekávalo.** Co se týče posledních několika let, zlomovým byl rok 1998, kdy došlo k ekonomickým opatřením, které měly významný dopad na životní úroveň. V roce 1998 došlo v důsledku změn (nárůst cenové hladiny a nezaměstnanosti) zároveň i ke **zvýšení životní nejistoty.** Významně sice nepoklesla finanční možnost domácností uspokojovat své základní potřeby (jídlo, bydlení, oblečení apod.), která se obecně v průběhu 90. let drží na téměř neměnné úrovni.<sup>14</sup> Naproti tomu se v tomto období snížila možnost uspokojovat zájmy a potřeby členů domácností, zaplacení dovolené a spoření. **Od roku 1998, kdy došlo ke snížení čistého nominálního příjmu průměrné domácnosti i subjektivního hodnocení celkové životní úrovně,** se tyto indikátory opět pozvolna zvyšují. V současnosti hodnotí kladně svou možnost obnovovat vybavení domácnosti a uspokojovat zájmy a potřeby svých členů polovina domácností. Více než třetina domácností hodnotí kladně i možnost zaplacení dovolené a spoření [Životní úroveň a příjmové možnosti domácností, 2001].

#### 3.1. Nutnost dvou příjmů

**Hlavním znakem životní úrovně českých domácností je nutnost dvou příjmů, a to především v úplných rodinách s dětmi.** Domácností úplných rodin s dětmi, které pro udržení subjektivně dobré životní úrovně vystačí s jedním příjmem (muže živitele), je minimum. **V úplných českých rodinách je již po několika generacích praktikováno spoluzivitelství partnerů.** Znamená to, že i příjem ženy, který je obvykle nižší než příjem muže, je pro životní úroveň domácností rozhodující. To, že narození a výchova dětí představuje pro českou domácnost obrovskou zátěž, dokazuje i fakt, že průměrná domácnost zaměstnanců s dětmi dosahuje pouze 60% čistého peněžního příjmu na

<sup>14</sup> Tyto základní potřeby dokáže finančně pokrýt přes 80% domácností [Životní úroveň a příjmové možnosti domácností. CVVM 2001].

osobu domácnosti zaměstnanců bez dětí.<sup>15</sup> Z nutnosti dvou příjmů pro domácnosti s dětmi vyplývá i fakt, že domácnostmi s nejnižšími příjmy jsou nejčastěji neúplné rodiny s dětmi. S tím souvisí i skutečnost, že naprostou většinu českých neúplných rodin s dětmi vede žena, jejíž možnost zajišťovat příjem domácnosti je obvykle v naší společnosti ztížena.

**Dvěma hlavními položkami výdajů, které ovlivňují životní úroveň domácností, jsou výdaje za potraviny a bydlení.** Každá z nich tvoří průměrně zhruba 20% výdajů domácností ( viz tabulku 2.3).

### 3.2. Životní úroveň v průběhu rodinného cyklu

Životní úroveň českých domácností závisí nejen na vývoji cen, zahrnutých pod jednotlivé výdajové položky (potraviny, ošacení, bydlení apod.), ale také na situaci, ve které se daná domácnost aktuálně nachází. V České republice je významným činitelem životní úrovně domácnosti i její regionální umístění a velikost obce nebo města, neboť jednotlivé oblasti se od sebe liší sociálními podmínkami, podmínkami na trhu práce, mírou nezaměstnanosti a dostupností některých služeb (viz kapitolu 3.4.) **Obecně záleží především na složení domácnosti - počtu ekonomicky aktivních osob (spoluživitelů) v dané domácnosti a na počtu nezaopatřených dětí, které se mění v závislosti na rodinném cyklu.** Demografické změny, které jsme si ukázali na začátku této kapitoly, ukazují, že jako nejsložitější situaci vzhledem k životní úrovni vnímá většina populace fázi vzniku rodiny po narození dětí. V této fázi rodinného cyklu dochází k výraznému zvratu, resp. snížení životní úrovně v důsledku odchodu jednoho rodiče (ženy) na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou a ke zvýšení životních nákladů domácnosti. Po uplynutí 28 týdnů nastupuje jeden z rodičů (v 99% rodin žena) rodičovskou dovolenou, přičemž výše příspěvku 2 552 Kč nedosahuje ani pětiny průměrného příjmu.<sup>16</sup> (viz kapitolu 3.) Tato částka nepokrývá ani životní minimum potřebné pro tohoto rodiče (ženu) a dítě. Tímto způsobem je sociálně zkonstruována závislost ženy na finančním přínosu muže do domácnosti v době rodičovské dovolené. **Pokud žena v této životní fázi vede neúplnou rodinu s dětmi bez muže, je ohrožena chudobou a stává se zcela závislou na sociální podpoře státu.** Žena je v této fázi rodinného cyklu často nucena začít předčasně pracovat, čímž ztrácí nárok na rodičovské dávky.

Pokud žena po rodičovské dovolené nastupuje zpět do práce na pozici, kterou by měla mít po dobu tří let ze zákona zajištěnou, životní úroveň domácnosti se opět zvyšuje a příjem ženy je pro životní úroveň domácnosti, při rostoucích nárocích na výdaje rodiny s dětmi, nezbytný. Životní úroveň domácnosti se významně zvyšuje s dobou, po kterou její ekonomicky aktivní členové budují svou pozici na trhu práce.

<sup>15</sup> V 1. čtvrtletí roku 2002 činil průměrný čistý měsíční příjem na jednoho člena domácnosti zaměstnanců bez dětí 11 140 Kč a s dětmi 6 594 Kč [Příjmy, ...2002].

<sup>16</sup> Průměrná mzda činila v roce 2001 v České republice 13 969 Kč [Mzdy zaměstnanců za rok 2001 (z výběrového šetření) ČSÚ 2002].

**Muži dosahují nejvyšších příjmů ve věkovém období 60 až 64 let, ženy v období 55 až 59 let<sup>17</sup>.** V této době již děti buď opouštějí domácnost rodičů, nebo se stávají ekonomicky aktivními, čímž životní úroveň domácnosti zvyšují. Dalším zlomovým bodem v životní úrovni domácností je odchod do důchodu. Průměrný čistý měsíční příjem na osobu v domácnosti důchodců je totiž vzhledem k průměru všech domácností nižší a přibližuje se dokonce příjmové situaci v domácnostech s dětmi (viz tabulku 2.3).

#### 4. Participace členů rodiny na trhu práce

**Současná česká domácnost má průměrně 1,15 ekonomicky aktivních členů** [Příjmy.. 2002]. Spolužitelství rodiny dohromady mužem a ženou je v české rodině velmi silně zakořeněno, a to nejen z existenčních důvodů domácností, jak jsme si ukázali v předchozí části, ale také z důvodu potřeby žen realizovat se na trhu práce a být alespoň částečně nezávislá na příjmu partnera. **Ženy tvoří v současnosti na českém trhu práce podíl 44,8% pracovníků.**<sup>18</sup>

Vedle téměř shodného podílu participujících mužů a žen se český trh práce vyznačuje i velmi malým podílem pracovníků na částečný úvazek.<sup>19</sup> **Časová zátěž pracujících členů rodiny je již tradičně velmi vysoká. Čeští muži odpracují průměrně 43,1 hodin týdně a české ženy průměrně 39,4 hodin týdně.**<sup>20</sup> České ženy pracují ve svém placeném zaměstnání v naprosté většině bez ohledu na fázi rodinného cyklu, ve které se nacházejí, na plný pracovní úvazek. Navíc vykonávají naprostou většinu práce v domácnosti a staví se tak do pozice pracovně nejmíce vytiženého člena rodiny. Tato ženská dvojí pracovní zátěž však není v české společnosti dostatečně ohodnocena, ale naopak je zcela paradoxně stereotypně zkonstruována jako oblast konfliktu, kdy jedna zátěž brání stoprocentnímu výkonu v druhé pracovní oblasti. Ze sociologických výzkumů posledních let vyplývá, že české ženy chápou rodinu i práci jako vzájemně provázaný celek svých odpovědností a povinností a považují svůj život za úspěšný teprve tehdy, když zvládají obojí. Stereotypy o pozici ženy v české společnosti však pojmají oblast rodiny a odpovědnosti ženy za rodinu jako překážku plného nasazení ženy v pracovní oblasti a naopak rozvoj pracovní dráhy jako překážku plně se věnovat rodině.

<sup>17</sup> Ve výši těchto příjmů je však významný rozdíl: průměrná hrubá měsíční mzda ve „vrcholovém období“ 60 – 64 let u mužů zaměstnaných na plný úvazek činila v roce 2001 21 514 Kč a u žen ve „vrcholovém období“ 55 – 59 let 16 048 Kč [Mzdy zaměstnanců za rok 2001 (z výběrového šetření). ČSÚ 2002].

<sup>18</sup> Statistická ročenka 2001. ČSÚ 2002.

<sup>19</sup> Na zkrácený pracovní úvazek pracuje v České republice 8,4% zaměstnaných žen a 2,2% zaměstnaných mužů [Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil, 1. čtvrtletí 2002. ČSÚ 2002].

<sup>20</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil, 1. čtvrtletí 2002. ČSÚ 2002.

#### 4.1. Základní charakteristiky českého trhu práce z hlediska genderu

**Pracovní podmínky českých žen nedosahují úrovně podmínek českých mužů.** Jak uvidíme dále, na českém pracovním trhu (v praxi) nejsou dodržovány úmluvy o rovných příležitostech mužů a žen, které byly v souvislosti s připravovaným vstupem do Evropské unie Českou republikou přijaty, a to v přístupu ani v zacházení v zaměstnání. **Český trh práce se vyznačuje velmi silnou segregací oborů podle genderu.** Kumulace žen do profesí – zdravotnické a pedagogické pracovnice, pracovnice ve službách a obchodu, pomocné pracovnice, nižší administrativní pracovnice – je zcela zřejmá (viz tabulku 2.4). Zdravotnictví, obchod a služby jsou feminizované obory v nejnižší příjmové kategorii. Vedoucími pracovníky dokonce i v těchto oborech jsou však mnohem častěji muži než ženy. **V České republice je podíl žen na vedoucích a řídicích pozicích oproti podílu mužů celkově poloviční.** V některých, zvláště velmi prestižních a finančně výhodných pozicích nebo v oborech tradičně považovaných za mužské, jsou ženy zastoupeny skutečně minimálně. Jedná se např. o ředitele a prezidenty velkých organizací a podniků (7% žen), vedoucí pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (5% žen).<sup>21</sup>

Tyto charakteristiky českého trhu práce jsou indikátory nerovnosti pozice ženské pracovní síly [Čermáková 1995, 1997]. **Nejvýrazněji se však tyto nerovnosti projevují v příjmových rozdílech. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se pohybují v rozmezí 30 - 50%, a to i na stejných pozicích podle klasifikace zaměstnání,** což je míra, která naprosto jasně dokazuje **existenci diskriminačních praktik na českém trhu práce** [Čermáková 1999; Křížková 2002] (viz tabulku 2.5). České ženy si svou diskriminaci na trhu práce začínají uvědomovat. Zhruba třetina českých žen přiznává, že byla někdy diskriminována. Z toho 39% žen přímo uvádí, že důvodem jejich diskriminace bylo pohlaví a u 64% žen osobní důvody.

Žena na českém trhu práce, a zvláště žena s rodinou je považována za velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu. Ženy tuto svou situaci často řeší tím, že slevují ze svých požadavků na pracovní pozici a jsou ochotny pracovat i za mnohem nižší mzdu než muži. **Přesto jsou více ohroženy nezaměstnaností než čeští muži.** Obecná míra nezaměstnanosti je v České republice 8,8, přičemž nezaměstnaných mužů je 7,3% a žen 10,6%. Z nezaměstnaných žen, hledajících práci, je 9,5% těch, které byly těsně před obdobím nezaměstnanosti na mateřské nebo další mateřské dovolené [Statistická ročenka 2001].

#### 4.2. Spojení práce a rodiny v průběhu rodinného cyklu

Mladá česká bezdětná rodina je charakteristická vyrovnaným důrazem partnerů na co nejlepší pracovní uplatnění i finanční přínos do domácnosti. Rozhodování o počtu i době narození dětí je v české rodině převážně záležitostí ženy, neboť se

<sup>21</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. 1. čtvrtletí 2002. ČSÚ 2002.



automaticky předpokládá, že právě děti ovlivní především pracovní kariéru a život ženy. **Mateřská role ovlivňuje na českém trhu práce nejen pozici žen s dětmi, ale dokonce i pozici bezdětných žen.** Bezdětné ženy jsou stereotypně považovány za méně perspektivní pracovní sílu právě pro jejich potenciální budoucí mateřství. Ženy s dětmi se na trhu práce hůře uplatňují, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají větší důraz na rodinu oproti jejich pracovnímu nasazení. Po rodičovské dovolené, ale velice často ještě před jejím vypršením, nastupují české ženy do práce. V době výchovy dětí je v české rodině kladen největší důraz na finanční zajištění domácnosti ze strany muže. Pracovní pozice ženy je v tomto období zvláště nejistá. Od ženy je očekáváno zároveň zvládnutí práce v domácnosti. Především starší děti jsou postupně zapojovány do pomoci ženě v této práci.

Po absolvování mateřské a rodičovské dovolené (nebo další rodičovské dovolené) začíná česká žena znovu budovat svou přerušenu pracovní dráhu a upevňovat svou pozici na trhu práce. **V této době však již finanční přínos muže, jehož pracovní dráha převážně přerušena nebyla, přesahuje příjem ženy a její příjem se pro rodinu stává „druhým“, i když nezbytným.** Do domácnosti začínají svým příjmem postupně přispívat i dospělé děti ať už v podobě dočasných brigád, nebo přímo nástupem do zaměstnání. Pracovní uplatnění je pro českou ženu zvláště významné v této době, kdy jí ubývá péče o děti, které postupně opouštějí rodinu. Placené zaměstnání pro ženu představuje nejen finanční nezávislost, ale i uspokojení potřeby setkávat se s lidmi a dokázat své schopnosti. V této době již rodina často finančně nebo materiálně podporuje své rodiče, kteří odcházejí do starobního důchodu. **Současná generace českých rodin, jejichž děti právě zakládají své domácnosti a rodiče se zároveň stávají důchodci, se dostává do tzv. sendvičové situace, kdy finančně a materiálně podporují jak své děti, tak i své rodiče** [Křížková 2000].

Vztah práce a rodiny se dá v české společnosti z velké části charakterizovat pomocí koncepce gender kontraktu, který v různých obměnách provází celý rodinný cyklus. Za svou angažovanost v rodině a odpovědnost za její chod platí česká žena navíc často druhořadou pozicí na trhu práce. Mužská prvotní angažovanost na trhu práce pak muže nejen osvobozuje od práce v domácnosti, ale z velké části ho i vylučuje z participace v rodinných vztazích a vazbách.

## 5. Spojení rodiny a práce v sociálně-politické perspektivě

**Transformační období české společnosti prožívají české rodiny především jako ztrátu jistoty a nárůst nerovností v životní úrovni.** Tyto změny pocítují především dva typy rodin: **mladé rodiny s dětmi a neúplné rodiny.** Ty jsou nejvíce ohroženy chudobou. Mladá generace reaguje na ztrátu dřívějších státem poskytovaných výhod a ekonomickou nedostupnost především bydlení odkládáním založení rodiny a snahou finančně se zajistit, a tím i snížit míru nejistoty. Tato generace, která počítá se založením rodiny v pozdější době, se na tuto fázi připravuje vysokým pracovním nasazením. To však nestačí k zajištění bydlení pro mladou rodinu.

Mladé české rodiny tak v posledních několika letech ve zvýšené míře využívají stavební spoření se státním příspěvkem, které je v současnosti jedinou významnou státní podporou vznikajícím rodinám. Generace zakládající rodinu je tak často odkázána na pomoc širší rodiny.

Životní úroveň neúplných domácností se po roce 1990 prudce zhoršila – podíl neúplných domácností s čistým příjmem pod hranicí 1,3 násobku životního minima se do roku 1992 zdvojnásobil. Po roce 1992 se životní úroveň těchto rodin začala pozvolna zlepšovat, ale pod hranicí 1,3 násobku životního minima stále zůstává okolo 30% neúplných domácností. Velký rozdíl v životní úrovni neúplných rodin nalezneme v závislosti na pohlaví osoby v jejich čele. V roce 1996 byl podíl neúplných domácností s příjmem pod hranicí 1,3 násobku životního minima se ženou v čele 34%, ale takových domácností v čele s mužem bylo pouze 18,1%.<sup>22</sup>

### 5.1. Změny v rodinné politice

**Zhruba od poloviny 90. let, kdy se demografické změny v chování české populace ukázaly jako trvalé, probíhá v české společnosti diskuse o krizi rodiny.** Je provázena oprávněnými obavami o budoucí rovnováhu zastoupení jednotlivých věkových skupin zvláště z hlediska možností sociálně-politické redistribuce zdrojů. **Rodinná politika státu však na tyto obavy nereagovala výraznějšími prorodinnými opatřeními.** Sociální politika státu totiž v posledních několika letech sleduje cíl, který je společný všem legislativním oblastem, a to připojení k Evropské unii. Převažuje tedy snaha na prvním místě sladit tyto oblasti se státy Evropské unie. V oblasti práce byla shora zavedena politika rovných příležitostí, a to právě s cílem odstranit všechny nerovnosti vycházející ze spojení práce a rodiny v životě žen i mužů. **Politika rovných příležitostí v rámci rodiny zavedla jediné opatření, a to rodičovskou dovolenou pro ženy i muže od 6 měsíců do 4 let věku dítěte.**<sup>23</sup> Stejně jako všechna opatření na podporu rovných příležitostí v oblasti práce bylo i toto zavedeno bez diskuse veřejnosti, která by vyjádřila danou potřebu. Důsledkem zavedení shora pak je velice nízké povědomí o těchto změnách a nízký podíl využití těchto opatření v praxi.

<sup>22</sup> Ženy a muži v číslech. ČSÚ a MPSV 2000.

<sup>23</sup> Od 1.10. 1995 je rodičovský příspěvek jedna z dávek státní sociální podpory (zákon č. 117/1995). Základní pojetí této dávky je chápáno jako sociální příjem rodiče v době péče o dítě. Nárok na dávku má rodič, který celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 4 let věku. Prvních 28 týdnů po narození dítěte pobírá matka mateřskou dovolenou. Následující období až do čtyř let věku dítěte je rodičovská dovolená, kterou může čerpat jak matka, tak i otec.

## 6. Závěr

Chápání toho, co rodina v české společnosti znamená, se mění spolu se změnou trendů v rodinném chování populace. Jde obecně o změny směrem k pluralizaci životních drah jednotlivců i rodin a heterogenizaci typů uspořádání domácností a rodinného chování. Hlavními složkami, které rodinné dráhy ovlivňují, jsou zaměstnanost jednotlivých členů na trhu práce a rozdělení odpovědnosti za domácnost a neplacenou práci v ní. Ukázali jsme si, jak rodinný cyklus jednotlivé rodiny heterogenizuje právě podle vztahu rodiny a práce. Nejvíce pracovním vyčerpáním členem rodiny, sečteme-li placenou a neplacenou práci, je jednoznačně žena. To, že česká žena je současně spoluživitelkou rodiny, zaměstnanou převážně na plný pracovní úvazek, a zároveň vykonává většinu práce v domácnosti, ovlivňuje životní dráhu českých rodin. Tento fakt má spolu s ekonomickou situací mladých rodin významný vliv na demografické trendy v české společnosti. Mladá generace na změnu životních a společenských podmínek reagovala zvýšeným důrazem na pracovní uplatnění a finanční zajištění a zakládání rodiny odkládá, a to také v důsledku téměř nulové pomoci těmto rodinám ze strany státu.

## Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny

**Hana Hašková, Marcela Linková**

V této kapitole se budeme zabývat zkoumáním prorodinných opatření. Zaměříme se na opatření na trhu práce související s flexibilním uspořádáním pracovní doby a pracovního poměru z důvodu harmonizace pracovních a rodinných povinností. V další části budeme analyzovat možnosti poskytování a využívání pracovního volna a dovolených. Dále rozebereme základní mechanismy státu při poskytování finančních kompenzací nákladů spojených s rodinnými povinnostmi. Nakonec se budeme věnovat i sociálním zařízením a službám péče o děti a bezmocné členy rodiny a finančním výhodám poskytovaným rodinám zaměstnavatelem.

Ačkoli některá prorodinná opatření se již stala běžnou součástí sociálních politik zemí EU, objevily se v poslední dekádě i nové možnosti harmonizace pracovní a rodinné sféry, které se nyní dostávají do agendy sociální politiky. V souvislosti se snahou České republiky účastnit se první vlny východního rozšiřování EU se tato tematika začíná objevovat i v agendách vládních dokumentů, i když zatím spíše proklamativně. Jde například o **Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001**, kde se v bodě 3.1 říká:

„Vytvářet podmínky pro uplatnění pružných forem organizace práce a pracovní doby umožňující zvýšení vzájemné přizpůsobivosti mezi potřebami zaměstnavatelů a zaměstnanců, postupně vytvářet podmínky pro zkracování pracovní doby a práci na zkrácený pracovní úvazek uplatněním pružných metod organizace práce, vytvořit tlak na snížení přesčasové práce“ [Usnesení vlády České republiky ze dne 19. února 2001 č. 165].

**Sektorový operační program rozvoje lidských zdrojů** (1999) zase říká, že podíl flexibilních forem zaměstnání na celkové zaměstnanosti je nízký. Explicitně hovoří především o nízkém podílu zaměstnávání na částečné úvazky, sdílení pracovního místa, poskytování kontraktní pracovní síly, využívání pružné pracovní doby [Polívka 2000:8]. Přitom jde o formy zaměstnávání, které jsou v západní Evropě nejčastěji zmiňovány v souvislosti se snižováním nezaměstnanosti a harmonizací pracovní a rodinné sféry. Můžeme očekávat, že po přistoupení ČR do EU bude nutné implementovat i Rezoluci Výboru a ministrů pro zaměstnanost a sociální politiku z 29. 6. 2000 o vyrovnané participaci žen a mužů na rodinném a pracovním životě.

I přes tento deklarovaný zájem státních zástupců problém řešit (a při vědomí, že zatím neexistuje, podle slov reprezentantů MPSV ČR, žádný vládní dokument týkající se harmonizace pracovních a rodinných povinností) nelze očekávat, že se tento stane v blízké době prioritou, ať již ze strany zaměstnavatelů (kteří jsou hlavně vedeni snahou snižovat náklady a maximalizovat zisk), či zaměstnanců, pro které nadále v důsledku ekonomické

situace a situace na trhu práce zůstává hlavním zájmem příjem a zachování zaměstnání i za cenu špatných pracovních podmínek.<sup>1</sup>

Na úvod je nutno připomenout ty charakteristiky českého trhu práce, které se budou odrážet v následných podkapitolách týkajících se kvantitativní a kvalitativní flexibility (tj. flexibility pracovní doby a flexibility týkající podmínek výkonu zaměstnání). Jak již bylo řečeno, nebyla dokončena ekonomická transformace a liberalizace, s čímž se pojí značná sociální nejistota pracovníků, zejména v odvětvích, která procházejí restrukturalizací. Pro pracovní trh v ČR je dále charakteristická minimální mobilita české pracovní síly a tradiční vysoká zaměstnanost žen na plný úvazek. Dřívější 100% odborová organizovanost sice klesá<sup>2</sup>, nicméně odborové svazy a kolektivní vyjednávání stále zaměstnancům poskytují značnou ochranu. Je ovšem nutno podotknout, že situace se výrazně mění. Malé a nové firmy se ustavování OS brání, což platí i v případě některých nadnárodních koncernů, zejména průmyslových podniků a potravinových řetězců (např. Billa, Penny Market, Bosch atd.).<sup>3</sup>

Nutno ještě předeslat, že některá opatření (konkrétně částečné úvazky či flexibilní pracovní doba), které jsou v zahraničí vnímány jako nástroj zvyšování zaměstnanosti žen a snižování celkové nezaměstnanosti, nejsou v ČR takto chápána vzhledem k silné tradici pracovních poměrů na plný úvazek pro muže i ženy. Různé úpravy pracovní doby jsou tedy spíše vnímány jako snaha zaměstnavatelů maximalizovat využitelnost vlastních zdrojů (např. strojů) a zisk. Z rozhovorů provedených s vedoucími představiteli odborových svazů ČMKOS<sup>4</sup> v létě roku 2001 také vyplynulo, že zaměstnanci ani odbory se nedomnívají, že problematika harmonizace pracovních a rodinných povinností patří do pracovněprávní oblasti či že by měla být součástí vyjednávání tripartity.<sup>5</sup> Z výzkumů VÚPSV také vyplynulo, že v ČR stále existuje vysoká tendence k rovnostářství, a proto je pro podniky obtížné zavádět výkonnostní odměny, i když na ně Zákoník práce pamatuje.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Tento stav je i důsledkem nedokončené restrukturalizace. Jak se uvádí v Národním akčním plánu zaměstnanosti pro rok 2001: „I přes ekonomické oživení, ke kterému v posledním období dochází, lze očekávat, že dořešení zpožděné privatizace a přechod podniků do rukou strategických vlastníků si vyžádá další uvolňování zaměstnanců“.

<sup>2</sup> „V roce 1994 bylo v odborech organizováno přes 45% všech zaměstnanců, přitom ve státních podnicích bylo v odborech 67% pracovníků a v soukromém sektoru jen 22% pracovníků. Do roku 1996 organizovanost ekonomicky aktivních obyvatel v odborech dále poklesla na 38%. V podnicích do 25 zaměstnanců byla v roce 1996 odborová organizovanost téměř 15%, v podnicích s 25-500 zaměstnanci 38% a v podnicích nad 500 zaměstnanců 67%“ [Řízení lidských zdrojů 1999].

<sup>3</sup> V loňském roce se např. objevily případy (např. ČSAD Ústí nad Orlicí), kdy vedení podniku ustaví nové „odborní“, jejichž členové mohou jezdit na zahraniční trasy, kde jsou pochopitelně mnohem vyšší odměny. Členové staré OS budou z těchto vyloučeni. Takové chování vytváří na zaměstnance obrovský nátlak přizpůsobit se potřebám zaměstnavatele a vzdát se výhod kolektivního vyjednávání.

<sup>4</sup> ČMKOS, Českomoravská konfederace odborových svazů, je dobrovolným a nezávislým sdružením odborových svazů, které obhájí mzdové, pracovní a životní podmínky a práva zaměstnanců.

<sup>5</sup> Jedinou výjimkou byla JUDr. Vondrová, předsedkyně OS státních organizací, která vnímá zaměstnance v celé škále jejich sociálních rolí. V tomto, jak sama podotkla, je ovšem úplně osamocena. Rozhovory byly provedeny v průběhu měsíce července 2001 v souvislosti s vypracováním této zprávy.

<sup>6</sup> „Z hlediska distribuce příznávaných podnikových sociálních služeb a výhod převažují elementární rovnostářské zřetele.“ [Hála, 2000:60] a také „Nepodařilo se diferencovat účelně a efektivně přístup jednotlivých kategorií zaměstnanců k poskytovaným výhodám, mj. i s ohledem na již zmiňovanou bohatou

## 1. Pracovní doba a flexibilní uspořádání pracovní doby

### 1.1. Novela Zákoníku práce a pracovní doba

V roce 2000 přijal Parlament ČR novelu Zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.), ve kterém se prolínají dvě protichůdné tendence: **ochrana zaměstnanců** (zejména tzv. práce v nesociální době – práce o víkendech, večer, v noci – a ochrana mladistvých a žen) a **umožnění flexibility**. Navíc je zákoník koncipován podle principu „co není výslovně dovoleno, je zakázáno“, což značně snižuje možnosti odborových svazů při kolektivním vyjednávání. Zákoník nově obsahuje zákaz přímé a nepřímé diskriminace.<sup>7</sup>

### Snížení délky pracovní doby

V rámci novely došlo ke snížení základní délky pracovního týdne ze 42,5 hodin na 40 hodin tím, že se do pracovní doby již nezapočítávají přestávky na oddech a jídlo. Současně je nutné podotknout, že i celková pracovní doba klesá, neboť dochází k nárůstu počtu svátků a prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou (ta nyní po novelizaci činí bez rozdílu 4 týdny s tím, že ve VKS a podnikových KS jsou často dohodnuty pětítýdenní dovolené či delší). Délka pracovní doby se také liší podle věku zaměstnanců a charakteru pracoviště.<sup>8</sup> Zkracování pracovní doby se dostává na vládní agendu zejména s cílem vytvořit nová pracovní místa, i když OS jsou v tomto ohledu značně skeptické. Nicméně většina se vyslovuje pro zkrácení pracovního týdne na 35 hodin v průběhu další pěti let, ovšem za podmínky zachování stávající mzdové úrovně, jako prostředku **zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců**. Naopak zaměstnavatelé by na to přistoupili pouze za podmínky **adekvátního poklesu mezd** [Pleskot 2000: 43-45].

Pracovní doba v ČR je jedna z nejvyšších. Velký počet zaměstnanců, zejména mužů, pracuje průměrně více než 44 hodin týdně. Klesá možnost kontroly dodržování pracovní doby, zejména v soukromém sektoru. Jak uvedl bývalý předseda ČMKOS Richard Falbr: „Při využívání fondů pracovní doby se, zvláště u nových investorů, projevuje až bezohlednost v přístupu k flexibilitě pracovní doby“ [Pleskot 2000:36]. Pracovní nejistota se podepisuje na tom, že zaměstnanci často snášejí porušování ustanovení Zákoníku práce o pracovní době z obav o své místo. Při stížnostech některé firmy argumentují, že přesčas jsou již zahrnuty do pracovní doby. U pracovníků ve vedoucích funkcích se přesčas neevidentují a dochází u nich k obrovskému nárůstu pracovní doby, kterou nezachytí oficiální statistiky. Výzkum objednaný společností Nextra v roce 2001 zjistil, že 65% českých manažerů pracuje více než 45 hodin za týden. To je podstatně déle než ve většině evropských zemí. Až 41% českých manažerů má pocit, že práce vážným způsobem

rovnostářskou tradici, kterou není pro zaměstnavatele snadné prolomit, aniž by podstoupil značná sociální rizika“ [Hála, 2000:21].

<sup>7</sup> §6 f) rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace.

<sup>8</sup> §83a: (2) Délka pracovní doby zaměstnanců a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průmyslu činí nejvýše 37,5 hodin týdně, b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodin týdně, c) s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodin týdně, d) mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin.

ovlivňuje jejich duševní stav [Třetí Nextra eEurope Report...2001]. V měsíci srpnu také společnost Trexima publikovala výsledky výzkumu rozdílu platů mezi manažery a řadovými dělníky. V této souvislosti bylo zjištěno, že manažeři pracují 13 hodin denně a berou si pouze 2 ½ týdne dovolené [MF Dnes, 16.8.2001].<sup>9</sup>

### **Genderový aspekt pracovní doby**

V průměru ženy za týden odpracují méně hodin než jejich mužské protějšky, celkový počet hodin spíše odpovídá průměru v EU. Nicméně i ženy obvykle odpracují 42,7 hodin týdně (viz tabulku 3.1). Jak je vidět z tabulky 3.1, ženy při zkráceném úvazku, kde jsou nepoměrně zastoupeny, odpracují více hodin než muži. Podle výzkumů VÚPSV statistika pracovní doby podporuje argumenty těch, „kdo vysvětlují rozdíly v příjmech, v profesním uplatnění a v kariérovém růstu mezi muži a ženami odkazem na větší riziko narušení výkonu zaměstnání v souvislosti s větším rozdělením zájmu mezi rodinu a zaměstnání žen“ [Kuchařová, Zamykalová 2000:34].<sup>10</sup> Podle výzkumů jsou ovšem ženy stejně jako muži nuceny přizpůsobovat své představy o rozsahu a časování pracovní doby potřebám zaměstnavatelů. Dá se očekávat, že vzhledem ke stávajícímu nastavení genderových rolí v ČR bude mít tato nutnost přizpůsobení závažnější dopad na ženy vzhledem k jejich rodinným povinnostem.

### **Spokojenost s pracovní dobou**

Šetření VÚPSV mezi zaměstnanci ukazuje, že polovina respondentů je spokojena s délkou své pracovní doby, ale dalších 40% by chtělo pracovat méně než v současnosti (to se týká zejména lidí, kteří pracují 50 a více hodin týdně, kde toto přání vyslovily dvě třetiny respondentů) [Zamykalová 2000:4]. Třetina respondentů pracujících 20-29 hodin by ráda pracovala více, ovšem další pětina by ráda pracovala ještě méně a v další kategorii 30-39 hodin jsou s délkou své pracovní doby spokojeny téměř tři čtvrtiny respondentů. Obecně lze tedy říci, že spokojenost s délkou pracovní doby u lidí pracujících méně než 40 hodin týdně je stejně vysoká jako u lidí, kteří pracují na plný úvazek, tj. 2/3. V této souvislosti je nutné připomenout, že tři čtvrtiny lidí pracujících méně než 40 hodin týdně tvoří ženy a z druhé strany téměř tři čtvrtiny těch, kteří pracují více než 44 hodin týdně, tvoří muži [ibid.].<sup>11</sup>

S uspořádáním své pracovní doby jsou spokojeny téměř tři čtvrtiny respondentů. O něco méně spokojeni jsou lidé, kteří pracují více či méně, než by chtěli, kteří se cítí přetížení či nedocení, lidé s nižším platem, ti, kteří si nemohou určovat podmínky práce

<sup>9</sup> „Průměr odpracovaných hodin v roce je nejvyšší v porovnání se zeměmi OECD. Podle nové studie ILO, publikované v *The Economist* 11. září 1999, šlo v roce 1996 o více než 40 hodin v týdnu. Například v USA to bylo 60% žen, v Německu 20% žen a v Holandsku jen 10% žen“ [Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, Musilová 2000:22].

<sup>10</sup> Tento argument je výrazně častější než jiné. Bez výhrad ho zastává 1/5 zaměstnavatelů a necelá 1/3 odborových funkcionářů, s výhradami další 2/5 zaměstnavatelů a 1/2 odborářů. [ibid.]

<sup>11</sup> Viz tabulku 3.2. Spokojenost s pracovní dobou v závislosti na její délce.

obecně ani ovlivňovat svou pracovní dobu a kterým koliduje práce s rodinnými povinnostmi. Kroky, které by učinili, jsou: snížili by pracovní dobu (24%), obecně změnili uspořádání pracovní doby (18%), chtěli mít pravidelnou pracovní dobu (12%) či zlepšili organizaci své práce (11%) [Zamykalová 2000:11-12].

S možností skloubit své rodinné a společenské povinnosti jsou spokojeny tři čtvrtiny respondentů.<sup>12</sup> Horší možnost kombinace se projevuje u lidí, kteří pracují 44 hodin a více za týden; u lidí, kteří by chtěli pracovat méně než v současnosti; těch, kteří pracují na směny; kterým se mění pracovní doba; kteří mají nárok na méně než 18 dní dovolené; kteří nemohou rozhodovat o své pracovní době a bydlí ve městě s 20 000 – 100 000 obyvateli. Kombinace rodiny a práce je obtížná nejen pro manželské páry, ale i pro nesezdaná soužití [Zamykalová 2000:12].

## 1.2. Uspořádání pracovní doby a jeho dopad na rodinu

### Částečné úvazky a přesčasy

Zaměstnavatelé často nejsou ženám částečné úvazky ochotni poskytovat a ani mezi ženami o ně není přílišný zájem v důsledku nerentabilnosti tohoto uspořádání pro zaměstnance (dopravní náklady, špatná dopravní obslužnost mimo hlavní pracovní dobu, množství vykonané práce, nedostatečná odměna) i pro zaměstnavatele (vyšší administrativní náklady).<sup>13</sup> Navíc ženy, které vykonávají práce na částečný úvazek, jsou častěji **propouštěny**, koncentrují se v **méně kvalifikovaných zaměstnáních** a **odvětvích**, což má **dopad na jejich sociální zabezpečení a vyšší důchodů**.<sup>14</sup>

**Přesčasovost** v ČR tradičně dosahuje vysoké míry a zaměstnanci ji chápou jako součást pracovního poměru.<sup>15</sup> Zákoník práce stanoví limity povolených vyžádaných přesčasů a dodatečný limit na rok. Podle novely ZP je to 150 hodin ročně (přičemž jsou stanoveny i týdenní limity). Od 2001 již není možné požádat o další navýšení přesčasových hodin (dříve běžná forma výjimek) v důsledku zajištění bezpečnosti práce. V poslední době je toto opatření zmiňováno i v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Toto opatření se dotkne řady velkých podniků, neboť podle výzkumu VÚPSV až 80% velkých podniků loni žádalo o zvýšení limitu [Polívka 2000:20]. Personalisté očekávají, že může dojít k najímání zaměstnanců na částečný úvazek (kteří ovšem často nejsou dostupní) z důvodu vytvoření nových pracovních míst na exponovaných místech. Někteří se ovšem domnívají, že k žádným změnám nedojde, což ostatně potvrzuje i stav po 30. 8. 2001.

V ČR je možné kompenzovat přesčasy dvěma způsoby, buď v podobě **náhradního volna**, nebo **finančně**. Přestože OS často dávají přednost náhradnímu volnu, zaměstnanci

<sup>12</sup> Viz tabulku 3.3.

<sup>13</sup> VÚPSV uvádí, že „21% žen oproti 7% mužů tak pracuje z iniciativy zaměstnavatele, zatímco 24% mužů a jen 19% žen to tak vyhovuje, dále 25% žen oproti 0,3% mužů uvádí jako důvod péči o děti, 10% žen a 32% mužů uvádí zdravotní důvody“ [Kuchařová, Zamykalová 2000:68].

<sup>14</sup> Podrobněji bude o částečných úvazcích pojednáno v dalších částech této kapitoly.

<sup>15</sup> Pro rozložení podle počtu přesčasových hodin viz tabulku 3.4.



s přesčasy počítají jako s formou vylepšení platu. V této souvislosti je ovšem nutno zdůraznit, že v poslední době začínají ÚP stále častěji upozorňovat na **nedodržování limitů přesčasů a neevidenci přesčasů zaměstnavateli**. Podle výzkumů VÚPSV není polovina pracovníků za přesčasovou práci **nijak ohodnocena** [Polívka 2000:19]. U **druhé poloviny** existuje v důsledku vysokých životních nákladů a nízkých mezd tendence nechat si **přesčasy proplácet** než si vybírat náhradní volno [ibid.].<sup>16</sup> K neohodnocení přesčasů dochází zejména v malých podnicích do 50 zaměstnanců, kde nepůsobí odbory, problém ale zmiňuje i odborový svaz státních orgánů a organizací (!). Dále se projevuje v soukromém sektoru, zejména ve službách (v této souvislosti je opět nutno zmínit zejména nadnárodní maloobchodní řetězce). Tento problém značně zvyšuje pracovní a platovou nejistotu a ochotu zaměstnanců podřídit se tvrdým pracovním podmínkám. Zároveň to vede ke značné fluktuaci zaměstnanců. Některé OS také uvádějí, že v některých případech zaměstnavatel bez dochody se zaměstnancem určí formu kompenzace přesčasové práce, a tak zaměstnanci místo očekávaného příplatku jsou nuceni si vybírat náhradní volno (např. OS sklo, keramika). V některých oborech (např. stavebnictví) dávají zaměstnavatelé přednost vyplácení kompenzací při zachování nízkého počtu zaměstnanců než najímání nových zaměstnanců. V dřevařském průmyslu dochází k častému porušování předpisů, zejména u subjektů se zahraniční účastí. Zvláště u termínovaných pracovních poměrů v těchto podnicích dochází podle informací OS i k tomu, že 12 hodinová odpracovaná směna je evidována jak 8,5 hodinová, případně za „dvanáctky“ nejsou vypláceny přesčasové příplatky.<sup>17</sup>

## Práce na směny

Práce na směny je v ČR silně zakořeněna z doby před r. 1989 (a to jak dvou- a třisměnný provoz, tak nepřetržitý). Snad i proto se neobjevují vyložené stížnosti na práci na směny, nicméně tato forma není vnímána jako něco, co pomáhá rodičům skloubit výchovu a rodinu s prací. Spíše je vnímána jako jednoznačná výhoda pro zaměstnavatele, kteří jsou díky tomu schopni maximalizovat využitelnost strojů. V poslední době dochází k růstu směnnosti.

Co se týká oborového rozložení, ukazují šetření VÚPSV provedené mezi zaměstnanými, že polovina osob pracujících ve směnném provozu pracuje v oblasti služeb a další třetina v průmyslu. „Dvě pětiny respondentů pracují střídavě na ranní a odpolední směny, přičemž se v 60% o jedná ženy pracující ve službách, a necelá třetina (v 70% muži pracující především v průmyslu) střídavě na ranní, odpolední a noční směny“ [Zamykalová 2000:6].<sup>18</sup>

V rozhovorech s představiteli OS byl zmíněn pouze jeden případ záměrného zavedení specifické „**víkendové 12-hodinové směny**“ **pro ženy-matky** v jednom textilním podniku (OS textil). Uspořádání se ukázalo jako oboustranně výhodné: ženy s

<sup>16</sup> Viz tabulku 3.5 Odvětvová struktura respondentů podle způsobu odměňování přesčasů.

<sup>17</sup> Specifické informace o jednotlivých OS jsou čerpány z [Pleskot 2000].

<sup>18</sup> Pro rozložení struktury respondentů pracujících na směny viz tabulku 3.6.

malými dětmi, jejichž manželé mají přes víkend čas se o děti starat, projevíly zájem o velice krátké úvazky. Ženy tak jsou schopny přispět do rodinného rozpočtu a využitelnost strojů v této textilce dosahuje až 98%. Tuto formu zaměstnávání nelze ve většině případů chápat jako pomoc rodinám skloubit rodinné a pracovní povinnosti, ale spíše jako snahu zvýšit životní standard dané rodiny. Navíc tímto dochází ke krácení času, který může celá rodina strávit dohromady.

### **Práce o víkendech a noční práce**

Zhruba polovina respondentů ve výzkumu VÚPSV někdy pracuje v sobotu a třetina i v neděli, a to v obou případech většinou jednou až dvakrát v měsíci. Čtvrtina respondentů uvedla práci v noci (mezi 20:00 a 5:00) a téměř polovina práci večer (mezi 18:00 – 20:00), v obou případech většina uvedla, že takto pracují jednou až desetkrát do měsíce [Zamykalová 2000:5].

Bez toho, že by bylo možné uvést nějaké statistiky, se můžeme důvodně domnívat, že práce o víkendech a noční práce se projevuje zejména ve službách a zdravotnictví, v nadnárodních potravinových a jiných obchodních řetězcích s nepřetržitým provozem, které zaměstnávají zejména mladé ženy. OS mají zprávy o porušování pracovních předpisů, zejména nulové evidenci přesčasů a příplatků za práci v nesociální pracovní době. Tyto ženy se tomuto tlaku podvolují zejména z obavy o ztrátu zaměstnání. Podle výzkumu VÚPSV je počet žen, jimž noční práce umožňuje skloubit rodinné a profesní povinnosti, marginální.

### **Pružná pracovní doba**

Pružná pracovní doba se v ČR využívá již dlouho, nyní je však nově upravena v Zákoníku práce (§84 Rozvržení pracovní doby a §85a), b), c) a d).<sup>19</sup> Přes tento deklarovaný zájem vyjít vstříc zájmům zaměstnanců, se pružná pracovní doba uplatňuje většinou kvůli **zájmům zaměstnavatelů** využít maximálně provoz a životnost strojů, spíše než že by byli vedeni snahou umožnit zaměstnancům harmonizovat pracovní a rodinný život. Tak to i vnímají zaměstnanci. Dalším faktorem, který v poslední době nabývá na síle, je snaha různých úřadů vyjít vstříc svým klientům (občanům). Z tohoto důvodu se zavádí pružná pracovní doba, kdy dva dny v týdnu je pracovní doba značně prodloužená, což se kompenzuje po zbytek týdne. Poslední formou tohoto typu je pružnost řídicích pracovníků, kteří si pracovní dobu určují podle plnění pracovních podmínek a daných úkolů.<sup>20</sup>

Pružná pracovní doba se projevuje nejvíce v **administrativních profesích**. Podle šetření mezi zaměstnavateli ji využívá více než 1/3 organizací (156 z celkového počtu 441

<sup>19</sup> V odstavci 1 §84 jsou mimo jiné zmíněny „zájmy obyvatelstva“, které by měly být vzaty v úvahu při rozvržení pracovní doby. V odstavci 1 §85a se říká: „V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel ... uplatňovat pružnou pracovní dobu...“.

<sup>20</sup> Pro používání různých forem pružné pracovní doby viz grafy 3.1 až 3.3.

s 90 tisíci zaměstnanci), z toho 99 pravidelně [Polívka 2000b:11]. Nejoblíbenější je „pracovní doba pružná dle potřeb zaměstnance ke splnění pracovních úkolů“ (více než 1/3 organizací). Využívá se zejména v malých organizacích do 50 zaměstnanců (těch je nadpoloviční většina) [Polívka 2000b:11].<sup>21</sup> Důležitým faktorem, který zmiňují výzkumníci VÚPSV, je ten, že zaměstnanci nyní mají určitý vliv o ní sami rozhodovat (spolurozhodovat), a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám.

### **Nepřavidelná a nerovnoměrná pracovní doba**

Jde o nejméně rozšířenou formu práce. Kalkulace pracovní doby probíhá v delším časovém období (obvykle za měsíc, čtvrtletí nebo rok). OS zmiňují problémy pro zaměstnance spojené se ztrátou pravidelného pracovního rytmu a navíc přicházejí o příplatky plynoucí z přesčasových hodin a práce v nesociální době. Projevuje se zejména v dopravě, stavebnictví a zemědělství. V šetření mezi zaměstnavateli 16,4% organizací uvedlo, že tuto formu práce využívá pravidelně a 11,6% občas [Polívka 2000b:10]. Hlavním důvodem pro její využívání je charakter vykonávané práce.

### **Sdílení pracovního místa (job sharing)**

V Čechách téměř neexistuje. Při uspořádání 4+4 se nedosahuje tak vysoká produktivita práce a uspořádání 6+2 je výhodné z finančního hlediska pouze pro jednoho zaměstnance. Nutno ovšem uvést šetření VÚPSV mezi zaměstnavateli, kde 50 organizací (11% respondentů z celkového počtu 441 organizací) uvedlo, že používají sdílení pracovního místa [Polívka 2000b:9].<sup>22</sup> Nejvýznamnější faktory zdůvodňující využití této formy zaměstnávání byly: 1) vyšší produktivita, 2) vyšší flexibilita, 3) faktory na straně zaměstnanců (vyšší spokojenost a splnění požadavků zaměstnanců). Na druhou stranu ale tento typ zaměstnávání nebyl vůbec zmíněn v rámci šetření mezi odborovými svazy [Pleskot 2000].

V jiném výzkumu tuto formu uvedlo 28 podniků, tj. 10%. Zástupci odborů ji uvedli dvakrát jako častou, pětkrát jakou prosazující se, kde je to možné, a šestkrát jako výjimečnou [Kuchařová, Zamykalová 2000:72-73].

### **Stlačený pracovní týden**

Tato forma není zatím nabízena. Podle OS [Pleskot 2000:43] by bylo možné akceptovat čtyřdenní pracovní týden i za cenu prodloužené současné délky pracovního dne, tj. 9 až 10 hodinový, posléze 8 – 9 hodinový pracovní den po čtyři dny v týdnu. Převážně ovšem budou OS trvat na pětidenním pracovním týdnem s tím, že klouzavý

<sup>21</sup> Pro odvětvovou strukturu podle rozložení pracovní doby viz tabulku 3.7.

<sup>22</sup> Výzkumník si ovšem není jist, zda respondenti správně pochopili, o čem jde. Spíše se zdá, že pod tuto kategorii zahrnovali i částečné úvazky [Polívka 2000b:9].

čtyřdenní týden by byl přijímán pouze v dosavadních nepřetržitých provozech, kde práce v sobotu a neděli je celkem běžná.

OS, které ve výzkumu tuto formu zmínily, zdůrazňují, že je nutné zajistit, že nebude docházet k **vyčerpání zaměstnanců** (OS chemie). OS zdravotnictví by tuto formu dokonce preferoval, s tím že bude zachována délka pracovního dne. OS UNIOS předpokládá, že by zavedení této formy bylo realistické v horizontu 10 let. OS KOVO je skeptické kvůli nárokům na organizaci práce a problémy spojené s dopravou z a do práce. OS stavba uvádí, že „**Odloučení pracovníci mají zájem na zkrácení doby odloučení od rodiny i za cenu prodloužení doby pracovních dnů či směn.** OS se domnívá, že takový stupeň organizace práce, který by umožnil krácení pracovního týdne z pěti dnů na čtyři, je zatím nerealizovatelný“ [Pleskot 2000:15].

### 1.3. Netypické zaměstnanecké poměry a pracovní nejistota

#### Práce na dobu neurčitou

Podle ZP je práce na dobu neurčitou základním pracovním poměrem a je i poměrem preferovaným OS. V podnicích, kde existuje podniková odborová organizace, je většina smluv na dobu neurčitou (většinou kolem 90%). Nicméně OS zmiňují, že v posledních letech při přijímání nových zaměstnanců začínají převažovat smlouvy na dobu určitou. Lze předpokládat, že v podnicích, kde odbory nejsou, bude mít poměr na dobu neurčitou menší zastoupení.

#### Práce na dobu určitou

Podle ZP se tyto smlouvy nesmí uzavírat s: a) absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť (§30 odst. 2), b) s mladistvými, tj. zaměstnanci mladšími 18 let, c) se zaměstnanci, o nichž to stanoví KS, d) s osobami se změněnou pracovní schopností a osobami se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Tento zákaz neplatí v případě, že uchazeč o toto požádá. V případě nastupujících absolventů je jejich přijetí podle poznatků ÚP často podmiňováno takovým písemným souhlasem. Často se také upozorňuje, že toto ustanovení zhoršuje situaci mladých lidí na trhu práce, neboť s nimi ani není možné uzavřít zkušební dobu a zaměstnavatelé mají malé možnosti takového zaměstnance propustit.

Podle šetření VÚPSV dochází v posledních letech k **růstu** zaměstnávání na dobu určitou. Zaměstnavatelé tím nejen **eliminují náklady na kompenzaci při rozvázání pracovního poměru**, ale udržují zaměstnance v **trvalé pracovní nejistotě**, čímž si zajišťují jejich poddajnost (zejména ve **feminizovaných sektorech či oborech s nízkou kvalitací**).<sup>23</sup> Termínované smlouvy jsou většinou uzavírány na šest měsíců až jeden rok, ovšem v mnoha oborech nejsou výjimkou ani jedno- či tříměsíční smlouvy. OS jsou

<sup>23</sup> Např. OS lesní hospodářství, dřevařství, nábytkářství uvádí: „Termínované pracovní poměry jsou také využívány jako prostředek nátlaku na zaměstnance jak k nelegálnímu prodlužování pracovní doby, tak proti odborové organizovanosti“ [Pleskot 2000:16].

striktně proti **řetězení** (prosazují zásadu 2x a dost), ovšem v rámci politických dohod se toto opatření nedostalo do novely ZP na základě argumentu pravicových poslanců, že zaměstnavatelé mají právo uzavírat jakékoli pracovní vztahy. Tradičně je jich hojně využíváno v oborech jako zemědělství (až 15% zaměstnanců), stavebnictví a lázeňství (v důsledku sezónnosti prací takto zaměstnává jedna třetina zaměstnavatelů, polovina z nich pravidelně) [Zamykalová 2000:7]. Různé OS se tuto situaci snaží řešit různě (buď přes evropskou odborovou centrálu v případě dřevozpracujícího průmyslu, nebo snahou ustavit statut „sezónního zaměstnance“, či v případě lázní díky spolupráci s úřadem práce, který zajistí dočasné zaměstnání mimo sezónu) [Pleskot 2000:25].

Podle zaměstnavatelů uzavírá 78% podniků tyto smlouvy shodně s muži a ženami [Kuchařová, Zamykalová 2000:70]. Důvody u obou pohlaví jsou téměř stejné – minimálně jedna třetina lidí v obou případech ji volí **nedobrovolně**, neboť nemohou najít jiné zaměstnání. Ani v délce se příliš neliší.<sup>24</sup> Podle šetření VÚPSV pracuje zhruba 1/10 zaměstnanců na dobu určitou. Zastoupení žen a mužů je přitom vyrovnané. Většinou (3/4) jde o zaměstnance v menších, převážně soukromých podnicích do 50 zaměstnanců. Jejich příjem je výrazně podprůměrný. Existuje zde silná korelace se zkráceným pracovním úvazkem (1/4) [Zamykalová 2000:8]. Poměr této formy práce zmiňované zaměstnavateli v rámci šetření VÚPSV byl vyšší a dosahoval 18,7%. Potvrdilo se vyšší zastoupení v **zemědělství a výživě** (až 25%), **stavebnictví a v sektoru služeb. Rozdíly mezi muži a ženami opět nebyly zaznamenány** [Polívka 2000b:7].<sup>25</sup>

Nárůst smluv na dobu určitou dokládají všechny OS. V oborech, kde dochází k zaměstnávání cizinců, je tento nárůst zejména citelný (hlavně na místech s nižší pracovní kvalifikací). Jinde (OS chemie) zmiňuje termínované smlouvy na obou koncích kvalifikační škály (specialisté najímaní na vyřešení konkrétního úkolu, pomocné práce). Některé OS uvádějí, že zaměstnavatelé po určité době převádějí zaměstnance na dobu určitou (OS sklo, stavba), zatímco sezónní práce jsou vykonávány **subdodávkami menších firem formou smluv o dílo. OS stavba** chce založit „Stavební pokladny“ s příspěvky zaměstnavatelů na podporu či výplatu zaměstnanců po dobu „pracovního klidu v zimních měsících“, nebo vypracování „statusu sezónního pracovníka“ a dosažení konsensu o jeho právech a nárocích. V tomto smyslu se tedy pracovní poměr stává jistou „výhodou“ poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnancům za dobré výkony.

### **Práce na zavalanou (on call)**

O této formě zaměstnávání nejsou dostupné informace. Byla zmíněna pouze v rozhovoru s OS dopravy, kdy je nutné zaměstnávat lidi na zavalanou pro vykládku vlaků na nádražích, aby nerostly náklady. Nebyly zmíněny žádné specifické problémy, neboť se zdá, že mobilní telefony umožňují dostatečnou flexibilitu i možnost uplatnění v jiném pracovním poměru.

<sup>24</sup> Viz tabulky 3.8 a 3.9.

<sup>25</sup> Pro rozložení termínovaných smluv dle sektoru, vlastnické struktury a velikosti organizace viz graf 3.4 a tabulku 3.10.

## 2. Kvalitativní flexibilita: nestandardní formy výkonu zaměstnání

### 2.1. Práce doma

Stejně jako všude ve světě se tato forma zaměstnávání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a zvýšením výpočetní gramotnosti obyvatelstva. Nicméně klasická manuální práce doma technického charakteru nespojená s výpočetní technikou má v ČR dlouhou historii.

Protože dochází k pomalému zavádění práce doma na PC, existuje předpoklad, že bude snad lépe možné postihnout nevýhody, které se již objevily, a naopak podepřít výhody, které skýtá. Často zmiňovanými výhodami jsou: a) výkonnost až o 20% vyšší, b) redukce automobilismu (prospěch pro velká města), c) snížení nezaměstnanosti (zaměstnání „na dálku“ i v regionech s vysokou nezaměstnaností). Hlavními překážkami, které brání zavádění pružných pracovních podmínek, jsou podle českých manažerů: „nedostatek přidělovaných podnikových prostředků (41%) a technofobní zaměstnanci a koncoví uživatelé (33 %)“ [Nextra, 13].

Vzhledem k **důležitosti sociálních kontaktů**, které zaměstnání poskytuje – zejména v případě žen – není pravděpodobné, že by došlo k nějakému dramatickému nárůstu této formy zaměstnávání.<sup>26</sup> Nutno podotknout, že sociální aspekt práce je v ČR vysoce ceněn, neboť zde byla naprosto eliminována komunitní kultura a došlo k rozpadu občanské společnosti. Navíc zde neexistují ani církevní spolky atd. a tato role je suplována pracovními vztahy.

Ve výzkumu VÚPSV uvedlo možnost práce doma 13% organizací, pouze ale 4% využívají výpočetní techniku (28) [Polívka 2000b:28]. Skladba profesí je mírně vychýlena ve prospěch **administrativních činností** (účetní, právníci, překladatelé, projektanti, ale také učitelé, vědečtí a odborní a vedoucí pracovníci). Mezi dělnickými profesemi převažují jednoduché montážní práce (balení, výroba upomínkových předmětů apod.), ale relativně časté jsou také šičky a švadleny. Nejvíce se práce doma objevuje u podniků s nízkým počtem zaměstnanců (podniky s 0 – 9 zaměstnanci nabízí práci doma v 44,4%, respektive 42,1% pro práci bez PC a s PC). S rostoucím počtem zaměstnanců četnost klesá. Jednoznačně nejzávažnějším důvodem pro využívání práce doma je **vycházení vstříc potřebám zaměstnanců**.

Hlavním problémem se zdá velice dlouhá pracovní doba, a to i přesto, že si ji zaměstnanci vykazují sami. V rozmezí 44 – 50 hodin týdně pracuje 34,6% zaměstnanců pracujících doma bez PC a 39,5% pracujících s PC. Je také možné, že vzhledem k nerovné zodpovědnosti za chod domácnosti by ženy pracující doma byly snadněji vyrušovány jinými rodinnými příslušníky a že by jejich „pracovní doba“ nebyla respektována (to

<sup>26</sup> Přesto se ve výzkumu objednaném společností Nextra [MF Dnes, 27.7.2001] překvapivě uvádí, že „Vedoucí pracovníci v Česku pravděpodobněji než jejich evropské protějšky pracují z domova. Celkem 48 procent Čechů pracuje z domova nejméně jednou týdně, což je výrazně více než u britských manažerů – 24,4 procent, ale méně než u Švédů – 51 procent“.

ostatně potvrzuje i nedávný výzkum britské společnosti pro výzkum veřejného mínění MORI).

VÚPSV doporučuje „odzkoušet nástroj podpory domácí práce u osob se zdravotním postižením. Tato forma podpory (mohla by být i nástrojem APZ) by mohla přispět k vyšší zaměstnatelnosti určitých skupin osob zdravotně postižených“ [Polívka 2000:32]. To se týká i osob pečujících o rodinného příslušníka.

### **Práce doma s PC**

Tato forma zatím zůstává téměř nevyužita. Pouze 4% zaměstnaných takto pracují, z toho tři čtvrtiny jsou muži, především v malých společnostech do 50 zaměstnanců ve velkoměstech [Polívka 2000:28]. Podle vyhledávání na internetu jde o rychle se rozvíjející formu zaměstnání, alespoň soudě podle nabídek práce. Zaměstnanci hledající zaměstnání online vykazují podle vyplněného dotazníku (viz. <http://telecommuting-net.hyperlink.cz>) následující charakteristiky:

- 99% vlastní počítač
- 87% má vlastní připojení k internetu
- 75% ovládá minimálně jeden cizí jazyk

Často je ovšem slyšet stížnosti na nezáměr oficiálních míst, např. MPSV.

### **Práce doma bez PC**

V šetření mezi zaměstnanci tuto formu uvedlo 81 respondentů z 1029, tj. 8% zaměstnaných, z toho polovinu tvoří ženy a polovinu muži. Téměř 60% takto pracuje pouze polovinu svého pracovního času a méně, necelá třetina stále či téměř stále. Téměř tři čtvrtiny respondentů pracují v malých podnicích do 50 zaměstnanců, s rostoucí velikostí má podíl jednoznačně klesající tendenci. Tito zaměstnanci se nejčastěji rekrutují mezi odbornými, vědeckými a technickými pracovníky, naopak výrazně podhodnoceni jsou v nejnižších třídách KZAM. Jejich platy jsou i přes malé ohodnocení přesčas nadprůměrné, což zřejmě souvisí s jejich převahou středních a vyšších postů. Spokojenost s uspořádáním a délkou pracovní doby je o něco vyšší než u celku souboru (4/5 a 3/4 respektive), úspěšnost kombinace rodinných a pracovních povinností je stejná jako u celku souboru, pouze jedna třetina by ráda pracovala méně než dosud [Zamykalová 2000:10].

### **Práce doma a „švarc systém“**

V této souvislosti je nutno zmínit i jinou formu práce doma, které se nejčastěji provádějí na živnostenský list či na smlouvy o dílo (jde tedy o určitou formu „švarc systému“ v rámci neformální ekonomiky). Často jde o dealerství nebo zařazení to systému tzv. **letadlo (neboli multi-level-marketing, MLM)**. Protože jde o práci na živnostenský list, není zde žádná sociální ochrana, sociální, nemocenské a zdravotní

pojištění si platí sám živnostník.<sup>27</sup> Často je také možno najít inzeráty nabízející „lukrativní“ výděly za minimum práce, většinou jde čistě o podvody.<sup>28</sup>

## 2.2. Outsourcing

Přestože externí pracovníky využívá téměř tři čtvrtiny organizací v šetření VÚPSV, přičemž jedna třetina z nich pravidelně, výzkum nepotvrdil tvrzení, že se outsourcing využívá stále častěji [Polívka 2000b:10]. Většina zaměstnavatelů hodnotí situaci jako stabilní a nepříznává najímání externích zaměstnanců na práce, které dříve vykonávali kmenoví zaměstnanci [Polívka 2000b:10]. Objevuje se zejména v oblasti **pohostinství, hotelnictví a cestovního ruchu**, jde zejména o dodávání pokojských na smlouvu o dílo, např. s podnikem zajišťujícím ubytovací služby [Pleskot 2000:30]. Ve **zdravotnictví a sociálních službách** OS zmiňují využívání outsourcingu pro zabezpečení „spíše pomocné, vedlejší činnosti“ [Pleskot 2000:35]. V **dřevozpracujícím průmyslu**, lesním a vodním hospodářství jde zejména o zaměstnávání zahraničních dělníků, zejména z bývalého SSSR (často jde i o práci „na černo“). Lze vysledovat tendenci, že čím větší podnik, tím vyšší podíl organizací, které takto zaměstnávají. Je také zřejmé, že tento typ využívají zejména zahraniční vlastníci.

## 2.3. „Švarc“ systém (zaměstnávání na živnostenský list)

V tomto případě jde o zaměstnání, kde všechny náklady nese zaměstnanec, který je nucen si pořídit živnostenský list, sám si podává daně, sám si platí zdravotní, sociální a nemocenské pojištění. Většinou se projevuje u stavebních firem, stejně jako v lesním hospodářství a těžbě dřeva „s vlastními dopravními prostředky – koňským potahem“ (a to i u „vlastních zaměstnanců“) [Pleskot 2000:16]. Podle údajů OS pracovníků zemědělství a výživy se dříve projevoval i v tomto oboru u „speciálních firem vzniklých při rozpadu bývalých státních statků“. [ibid., 18] V této souvislosti je též nutné uvést zatím nepodložený, nicméně ze zdrojů v IT průmyslu potvrzený fakt, že většina malých společností do 25 zaměstnanců tento typ zaměstnávání využívá, protože jinak by se musely zavřít.

<sup>27</sup> Podle zpráv v tisku [např. MF DNES C3, 19.7.2001] je často nutno zaplatit úvodní poplatky za školení, vedení účtů u bank a za nic neříkající příručky. Tyto příklady se týkají společnosti Amway, Herbalife, SUM Group (založit účet u francouzské banky na rok dopředu zaplatit poplatek za vedení účtu a 2 800 Kč za školení), Aquel Bohemia (domácí filtry na pitnou vodu).

<sup>28</sup> Tato problematika se v roce 2001 medializovala např. v Jižních Čechách [MF Dnes ze dne 19.7.2001, C1]. Krajský úřad vyšetřování se již zabývá případem lepení krabiček, kdy společnost vybírala zálohy na materiál, ale nevykoupila zpět výrobek (České Budějovice, Český Krumlov, Písek). Ve smlouvách bývá uvedeno, že v případě odstoupení nevzniká ani jedné straně nárok na náhradu nákladů, hrazení nákladů na dopravu materiálu a za materiál (zálohy 1 000 až 1 500 Kč).



### **3. Pracovní volna, dovolené a úpravy pro účely rodinných záležitostí**

#### **3.1. Narození dítěte a péče během prvních let jeho života**

Z perspektivy zvládnání rodinných povinností zaměstnanec je jedním z nejobtížnějších období narození dítěte a péče o něj během prvních let jeho života. V české společnosti jsou to téměř výlučně ženy, kdo opouští na určitou dobu zaměstnání, aby zajistil péči o malé děti.<sup>29</sup> Názor, že matky jsou přirozeně vybaveny lepšími schopnostmi pečovat o malé děti než muži, je všeobecně přijímán muži i ženami, zaměstnanci i zaměstnavateli. Odráží se jak v organizaci chodu domácností, tak i na trhu práce, kde negativně ovlivňuje pracovní kariéru žen, a to od nástupu do zaměstnání, investic do jejich dalšího profesního růstu ze strany zaměstnavatele i jejich životního partnera, až po hrozbu nezaměstnanosti v době péče o děti předškolního nebo školního věku, a později v období předdůchodového věku. Z finančního hlediska pak dopadají nerovnosti na trhu práce i na ženy ve starobním důchodu [Klimentová 1999].

#### **Poskytování mateřské dovolené a peněžité pomoci v mateřství**

Česká společnost je silně nakloněna názoru, že stát by měl finančně kompenzovat pracujícím rodičům ztrátu jednoho příjmu v období těhotenství, porodu a péče o děti [Podrobné výsledky šetření reprodukce... 1998]. Vzhledem k výši peněžité pomoci v mateřství, která je vyplácena ženám (mužům) na mateřské dovolené, však nelze mluvit o skutečné kompenzaci platu. Mateřská dovolená je poskytována po dobu minimálně 14 týdnů, nicméně nemůže skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Většinou je čerpána po dobu 28 týdnů od počátku 6. týdne, maximálně však 8. týdne před očekávaným dnem porodu.<sup>30</sup>

Peněžítá dávka spojená s mateřskou dovolenou je dávkou nemocenského pojištění. Je tedy závislá na výši předchozího příjmu zaměstnance a činí 69% denního vyměřovacího základu. Ačkoliv je konstrukce peněžité pomoci stanovena se záměrem zmírnit příjmový pokles zaměstnankyně, takže ženy s různou výší platu dostávají na mateřské dovolené různý příjem, stanovení maximální denní hranice peněžité pomoci, která dnes činí 418 Kč, ve svém důsledku tento záměr zpochybňuje. Lze říci, že daná konstrukce postihuje jednak mladé ženy s malými nástupními platy, a jednak ženy s vyššími příjmy, u nichž dojde v období porodu dítěte k zásadnímu poklesu příjmu.

---

<sup>29</sup> Viz tabulku č. 4.3.

<sup>30</sup> Při porodu dvou a více dětí, o něž osoba žádající mateřskou dovolenou pečuje, nebo jedná-li se o osamělou ženu (muže), pečující o narozené dítě, se dovolená prodlužuje na 37 týdnů. V případě, že nenastoupí na mateřskou dovolenou 6 týdnů před očekávaným termínem porodu, se nárok na peněžitou pomoc zkracuje o tuto dobu před porodem. V případě ztráty zaměstnání trvá ochranná lhůta těhotné ženy, po kterou neztrácí nárok na peněžitou pomoc, ještě 6 měsíců. Uchazečům o zaměstnání, kteří nemají nárok na plnou výši této dávky, studentům a žákům náleží tato dávka ve výši 1/30 částky rodičovského příspěvku. Mateřská dovolená se přerušuje nástupem do zaměstnání nebo v době, kdy je dítě svěřeno do péče kojeneckého nebo léčebného zařízení. Čerpání zbývající části mateřské dovolené po ukončení jejího přerušování je umožněno do 3 let věku dítěte.

Peněžité pomoci v mateřství a mateřská dovolená může být poskytnuta i muži pečujícím o dítě místo manželky nebo jiné osobě, které bylo dítě svěřeno do trvalé péče, nicméně pouze do 8 měsíců věku dítěte. V případě žen samostatně výdělečně činných se vyplácí příspěvek v mateřství a těhotenství pouze těm, které se přihlásí v průběhu posledního roku minimálně na 180 dní před odchodem na mateřskou dovolenou k dobrovolnému nemocenskému pojištění, jelikož to není pro sebezaměstnávající se osoby ze zákona povinné. Zaměstnankyně nabývají nároku na finanční kompenzaci po 270 dnech zaměstnání v posledních dvou letech.

Ačkoliv se doba poskytování dávky i dovolené prodlužuje na 37 týdnů v případě osamělé ženy (i muže), výše peněžité pomoci na den zůstává stejná. Z finančního hlediska je tedy situace osamělých matek na mateřské dovolené velmi nepříznivá, jelikož v rodině chybí hlavní živitel, jímž se stává pro toto období v úplných rodinách muž, jehož příjem není v neúplných rodinách zpravidla nikterak nahrazen. Podíl rodin s dětmi, jejichž příjmy nedosahují životního minima ani po zahrnutí dávek sociální podpory a pojištění, je tak v případě jediného ekonomicky aktivního člena domácnosti téměř šestkrát vyšší než v případě úplné rodiny zaměstnaných rodičů [Peněžní příjmy...1998].

### **Poskytování rodičovské dovolené a rodičovský příspěvek**

Na mateřskou dovolenou navazuje dovolená rodičovská doprovázená rodičovským příspěvkem.<sup>31</sup> I tato doba se přitom v případě zaměstnanosti započítává do celkové doby sociálního pojištění, což může být pro zaměstnance významné v době žádosti o starobní důchod. Rodičovský příspěvek poskytovaný osobě na rodičovské dovolené je dávkou státní sociální podpory, a proto není závislý na předchozím platu zaměstnance. Poskytován je osobám, které celodenně pečují o dítě do 4 let, a jejichž příjem nedosahuje 1,5 násobku životního minima na osobní potřeby tohoto rodiče, tedy 3480 Kč.

Teprve s novelou zákoníku práce s účinností od 1.1. 2001 došlo alespoň k legislativnímu zrovnoprávnění mužů a žen v oblasti čerpání rodičovské dovolené. **Výlučné čerpání rodičovské dovolené ženou je však v našem prostředí zakotveno natolik, že celých 42% mužů a 39% žen v zásadě nesouhlasí se střídáním rodičů na rodičovské dovolené.**<sup>32</sup> Ačkoliv jsou mladší lidé v tomto směru méně svázáni tradicí, nelze v blízké budoucnosti očekávat nárůst počtu otců na rodičovské dovolené, a to především z finančních důvodů rodiny. Ve více než 75% rodinách vydělává totiž muž více peněz než žena a většinový zbytek tvoří rodiny se stejným příjmem obou partnerů.<sup>33</sup> **Vzhledem k nízké výši dávky doprovázející rodičovskou dovolenou, která činí pouhých 2552 Kč měsíčně<sup>34</sup>, je proto v situaci rodin s malými dětmi udržení vyššího**

<sup>31</sup> V případě dlouhodobě zdravotně postiženého dítěte se nárok na rodičovský příspěvek prodlužuje do jeho sedmi let, přičemž toto dítě může navštěvovat zařízení péče o děti, ovšem maximálně v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

<sup>32</sup> Viz tabulku č. 3.11.

<sup>33</sup> Údaj pochází z výzkumu Rodina 1994.

<sup>34</sup> Srovnej s minimální měsíční mzdou, jejíž výše je 5700 Kč, průměrnou měsíční mzdou, jejíž výše dosáhla v roce 2001 u osob pracujících na plný úvazek 14 492 Kč, a životním minimem pro dospělé osobu ve výši 2320 Kč.

**příjmu rozhodující.** Dokud tedy nebudou na trhu práce vytvořeny podmínky pro finanční zrovnoprávnění žen, nelze ani očekávat reálnou, nikoliv pouze legislativní změnu „další mateřské dovolené“ (starší oficiální název rodičovské dovolené) na „dovolenou rodičovskou“.

Fakt, že v období raného rodičovství dochází k významnému poklesu příjmů rodiny, postihuje především rodiny s více dětmi a osamělé rodiče. Vzhledem k přetrvávající nutnosti dvou příjmů v rodině není rodičovský příspěvek pro neúplné rodiny, nezajištěné příjmem pracujícího partnera, dostačující. **Osamělé matky jsou sice společensky přijímané bez problémů, z ekonomického hlediska je však jejich situace kritická.** Negativním jevem doprovázejícím situaci těchto žen jsou příjmy pohybující se v blízkosti životního minima a častější závislost na státním systému sociálního zabezpečení, který jim poskytuje spíše záchranou síť než skutečnou šanci na dosažení průměrné životní úrovně.

Ačkoliv by bylo možné pohlížet na prodloužení doby, po kterou lze pobírat rodičovský příspěvek (ze tří na čtyři roky) jako na velkorysé gesto, byl by takový závěr jednostranný. Ochranná doba, po kterou nesmí být zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou udělena pracovní výpověď a během níž má zaměstnanec po návratu z rodičovské dovolené nárok na stejné pracovní místo, které opustil před nástupem na rodičovskou dovolenou (nebo alespoň pozici odpovídající jeho pracovní smlouvě), totiž prodloužena ze tří na čtyři roky nebyla.<sup>35</sup>

Zdaleka ne všechny ženy však zůstávají s dítětem v domácnosti celé čtyři roky. Do práce se vracejí dříve jednak z finančních důvodů, a (především ženy s vyšším vzděláním) také kvůli obavám o profesní růst, nebo dokonce o svou licenci k provozování odborné činnosti, jejíž platnost je v některých oborech (např. stomatologie) vázána na délku doby přerušování praxe. Takto např. mezi třicetiletými až třicetičtyřletými matkami s alespoň jedním dítětem do 2 let pracuje více než polovina z nich, a to většinou na plný úvazek [Rychtaříková, Pikálková a Hamplová 2001: 64-65].<sup>36</sup>

Pokud ženy naopak využívají prodloužení placené doby na péči o dítě, nečiní tak vždy zcela dobrovolně, ale někdy spíše následkem ztráty zaměstnání. **Prodloužení doby, během níž lze pobírat rodičovský příspěvek bez prodloužení ochranné doby zaměstnance, po kterou mu je garantováno pracovní místo, nevedlo tedy k jejímu dobrovolnému využívání, a to kromě jiného také z důvodu strachu ze ztráty zaměstnání.** Vzniklá situace ze statistického hlediska posílila míru skryté nezaměstnanosti žen, jež nejsou evidovány jako nezaměstnané, ale jako celodenně pečující o rodinu, ačkoliv již třeba aktivně shánějí zaměstnání. Prodlužování ochranné doby však

<sup>35</sup> Pro udělení pracovní výpovědi těhotné ženě, zaměstnankyni (zaměstnanci) na mateřské dovolené nebo zaměstnankyni (zaměstnanci) dlouhodobě soustavně pečujícímu o převážně či úplně bezmocnou osobu platí obdobná ochranná pravidla jako pro udělení výpovědi rodiči na rodičovské dovolené.

<sup>36</sup> Pouze 10% žen v této věkové kohortě s dítětem do 2 let pracuje na částečný úvazek. [Rychtaříková, Pikálková a Hamplová 2001: 64-65].

nemůže být řešením dané situace, jelikož její délka již nyní působí kontraproduktivně, a to jako diskriminační činitel během přijímání mladých žen do zaměstnání.<sup>37</sup>

Během trvání rodičovské dovolené není zvykem udržování pracovních kontaktů mezi zaměstnavatelem a ženou pečující o dítě. **Speciální podnikové programy na ulehčení „dvojí role“ ženy v politice zaměstnavatelů absentují, a dochází tak pouze k pasivnímu naplňování (nebo obcházení) zákona.**<sup>38</sup>

## Návrat do zaměstnání

Ačkoliv je rodič během rodičovské dovolené chráněn zákonem proti udělení pracovní výpovědi, nevztahuje se zákaz výpovědi na situaci, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje. Především od druhé poloviny 90. let, tedy v období vzrůstající nezaměstnanosti, omezování provozu velkých (dříve státních) podniků a existenční nestability malých firem, není udělení výpovědi z organizačních důvodů zaměstnavatele výjimkou.

K udržení pracovního místa během rodičovské dovolené nepřispívá také mírný, nicméně dlouhodobý nárůst pracovních smluv na dobu určitou. I když má v ČR termínovanou pracovní smlouvu pouze 9% žen, stal se tento způsob práce v některých pracovních odvětvích<sup>39</sup> (především ve velkých zahraničních obchodních společnostech) již zcela běžnou praxí [Pleskot 2000]. **Fakt, že se do novely Zákoníku práce nepodařilo prosadit kvantitativní omezení řetězení termínovaných pracovních smluv, ke kterému dnes dochází někdy i po jednom nebo třech měsících, ovlivňuje již nyní pracovní jistotu mladých zaměstnankyň** [Čermáková 2000].

Odbory sledují v některých podnicích dokonce plánovitě budování selektivní personální strategie, která rozlišuje zaměstnance na „kmenové“, s nimiž byly v minulosti uzavřeny pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a zaměstnance „operativní“, pracující na dobu určitou. „Kmenoví“ zaměstnanci se přitom vyznačují většími pracovní jistotami a širšími výhodami plynoucími mimo jiné také z kolektivních smluv, zatímco zaměstnanci „operativní“, kteří bývají všeobecně méně často odborově organizovaní a mají méně pracovních výhod, slouží de facto k vyrovnávání výkyvů v objemu práce zaměstnavatele. V zásadě tak dochází k upevňování hranice mezi primárním a sekundárním trhem práce, a děje se tak dokonce i u velkých prosperujících firem [Kroupa, Hála 2000].

Shánění nového zaměstnání je pro ženy po ukončení rodičovské dovolené problematické především v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti, která se může pohybovat až okolo 20% [www.czso.cz]. Právě v těchto regionech dochází k maximalizaci diskriminačních postupů ze strany zaměstnavatelů. Nejen v těchto

<sup>37</sup> Podle šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí není mezi zaměstnavateli výjimkou připuštění možnosti nepřijetí mladých žen do zaměstnání právě z důvodu nemožnosti udělení výpovědi v ochranné době [Kuchařová, Zamykalová 2000].

<sup>38</sup> Podle šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí není mezi zaměstnavateli zvykem nabízet zaměstnancům na rodičovské dovolené doškolovací nebo rekvalifikační kurzy nebo možnost práce doma [Kuchařová, Zamykalová 2000].

<sup>39</sup> Viz kapitolu 3.1.1.

oblastech jsou však zvykem dotazy na současnou a plánovanou rodinnou situaci uchazečky (rodinný stav, počet a stáří dětí, plánovaný počet dětí, zdravotní stav a zaměstnanost matky nebo tchýně uchazečky).<sup>40</sup> Pominutelný není ani výskyt diskriminační inzerce, za níž sice může být udělena pokuta inzerentovi, nicméně společnost, která tiskovinu s danou inzercí vydává, postižena ze zákona být již nemůže. České ženy chápou genderovou nerovnost během přijímání do zaměstnání často jako něco nevyhnutelného a bezpředmětného pro soudní vyrovnání. Diskriminaci pak pocítují spíše v udílení nižších platů za stejnou práci, případně v nižších šancích na profesní postup [Pracující žena a rodina 1995].

**Hledání nové práce mají matky na rodičovské dovolené dále ztíženo tím, že nemohou adekvátně využívat služeb péče o děti, aniž by ztratily nárok na rodičovský příspěvek.** Ten je totiž ženám a mužům (pečujícím o dítě do 4 let) poskytován pouze v případě celodenní péče o dítě s výjimkou 5 započatých dnů, v nichž může být péče svěřena do rukou jiné osoby. Tato legislativní úprava, jež vymezí nezaměstnaným prakticky pouhých 5 dnů v měsíci na hledání nového zaměstnání nebo doplnění kvalifikace, znevýhodňuje především osamělé matky, studentky a uchazečky o účast na rekvalifikačních kurzech, jež běžně přesahují 5 dnů v měsíci. Dále znevýhodňuje ženy bydlící v menších obcích, a to především tam, kde je malá dopravní obslužnost.

Návrat do starého nebo nástup do nového zaměstnání je nakonec komplikován také faktem, že ženy na mateřské a rodičovské dovolené přebírají veškerou péči o děti bez větší pomoci od svých partnerů. Nejnižší návratnost žen do zaměstnání po vyčerpání rodičovské dovolené byla zjištěna v zaměstnáních, v nichž je práce provozována na směny [Kuchařová, Zamykalová 2000]. Ty totiž často kolidují s provozní dobou zařízení péče o děti, jejichž dostupnost není na území ČR rovnoměrná, stejně jako se regionálně liší i rozsah nabízených služeb těchto zařízení.

### **Pracovní úpravy po návratu do zaměstnání**

Ačkoliv se ani odbory, ani zaměstnavatelé nehlásí k nutnosti vytváření speciálních programů pro usnadnění skloubení rodinných a pracovních povinností a zdůrazňují nutnost jednotného přístupu ke všem zaměstnancům, existují pro zaměstnavatele ze zákona výjimky, týkající se specifických stavů zaměstnanců ve spojitosti s jejich rodinným životem, jež je povinen respektovat. Každý zaměstnavatel má povinnost dodržovat nejen výše zmíněná zákonná opatření chránící rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené, ale také opatření chránící těhotné ženy a zaměstnance, kteří pečují o dítě nebo jinou převážně bezmocnou osobu.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Tato situace byla zjištěna během hloubkových rozhovorů s lékařkami, které byly provedeny v roce 1998 v rámci projektu „Ženy a muži s vysokoškolským vzděláním“, a během rozhovorů s nezaměstnanými ženami s malými dětmi hledajícími nové zaměstnání, provedenými v roce 2000 v rámci projektu „Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech“.

<sup>41</sup> Definici bezmocnosti lze nalézt v §2, odst. 1-3. zákona č. 284 z roku 1995 v platném znění, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění.

Jedná se především o povinnost přeřadit kojící matku, těhotnou ženu nebo ženu do konce devátého měsíce po porodu, která vykonává práci v noci, na práci denní, pokud o to požádá. Dále se jedná o zákaz přesčasové práce ženám těhotným a pečujícím o dítě mladší jednoho roku. V případě těhotné ženy nebo zaměstnankyně (zaměstnance), pečující o dítě do osmi let, a v případě osamělé matky (otce) pečující o dítě do 15 let smí zaměstnavatel provést přeložení této zaměstnankyně (zaměstnance) na jinou práci pouze na jejich osobní žádost a dále je jim povinen vyhovět, pokud odmítnou v daném období odjet na služební cestu.

### a) Přeřazení na jinou práci

V případě návratu ženy do zaměstnání před ukončením 9. měsíce od data porodu (nebo jedná-li se o ženu těhotnou) je zaměstnavatel povinen přeložit zaměstnankyni na jinou, vyhovující práci, pokud o to požádá ze zdravotních důvodů nebo pokud se jedná o práci, kterou vykonávat ze zákona v tomto období nesmí. Jestliže při přesunu na jinou práci dojde ke snížení výše jejího příjmu, má zaměstnankyně nárok na dorovnání ztráty příjmu z nemocenského pojištění formou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, maximálně však do výše 418 Kč na den. Faktem zůstává, že se vyrovnávací příspěvek využívá pouze sporadicky<sup>42</sup>.

### b) Přestávky na kojení

Obdobně málo je využívána také povinnost poskytnutí dvou půlhodinových přestávek na kojení denně kojící a na plný úvazek pracující zaměstnankyni s dítětem mladším jednoho roku.<sup>43</sup> Přestávky na kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Malé využití tohoto sociálního opatření je možné vysvětlit částečně časným dokrmováním a příkrmováním malých dětí umělou výživou, ale především proto, že ženy zůstávají s kojencem zpravidla na mateřské a později rodičovské dovolené. Vzhledem ke zrušení podnikových jeslí by ale stejně nebyla půlhodinová přestávka na kojení reálně dostačující.

### c) Práce na částečný úvazek

Často obcházenou povinností zaměstnavatele je vyhovět žádosti těhotné ženy, zaměstnankyně (zaměstnance) pečujícího o dítě mladší 15 let (nebo o jinou převážně či

---

Částečně bezmocná je fyzická osoba (dále jen „osoba“), která potřebuje dlouhodobě pomoc jiné osoby při některých nezbytných životních úkonech, například při mytí, česání a oblékání. Za částečně bezmocnou se vždy považuje osoba prakticky nevidomá. Převážně bezmocná je osoba, která potřebuje kromě výše uvedené pomoci pravidelnou pomoc, popřípadě soustavný dohled jiné osoby při hlavních životních úkonech, například při chůzi a při výkonu fyziologické potřeby. Za převážně bezmocnou se vždy považuje osoba úplně nevidomá. Úplně bezmocná je osoba, která zcela pozbyla schopnost sebeobsluhy, potřebuje soustavné ošetřování a je odkázána trvale na pomoc jiné osoby při všech životních úkonech.

<sup>42</sup> Viz [Statistická ročenka ČR 2000].

<sup>43</sup> Po další tři měsíce nebo jedná-li se o ženu s dítětem do konce šestého měsíce jeho věku pracující na zkrácený úvazek, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší zaměstnankyni pouze jedna půlhodinová přestávka.

úplně bezmocnou osobu) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu provozní důvody. Ačkoliv jsou některé úpravy pracovní doby považovány za vhodné pro harmonizaci pracovních a rodinných povinností, v ČR je většina z nich využívána pouze sporadicky.<sup>44</sup> Jejich využití navíc nelze spojovat s podporou ulehčení sladění „dvojí role“ ženy, ale spíše snahou o efektivní organizaci práce ze strany zaměstnavatele.

Jistou výjimku tvoří práce na částečný úvazek, ačkoliv u nás je jeho využití vůči státům EU stále pouze minimální. Podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek se totiž na celkovém počtu zaměstnaných mužů dlouhodobě pohybuje okolo 2% a u žen tvoří jejich podíl zhruba 9% [Zaměstnanost a nezaměstnanost...2000]. Zaměstnavateli i zaměstnanci je nicméně tato forma práce chápána jako volba pro zaměstnankyně (nikoliv však již zaměstnance) s malými dětmi.

Ačkoliv by zhruba polovina českých žen chtěla pracovat během předškolních let svého dítěte na částečný úvazek, ne každá dostane takovou možnost a v situaci nutnosti dvou příjmů v rodině není ani využití zkráceného úvazku vždy finančně únosné.<sup>45</sup> Vzhledem ke špatné dopravní obslužnosti v některých regionech by navíc čas nebo finance investované do dopravy do zaměstnání výrazně omezily výhody částečného úvazku. Snížení pracovního úvazku není navíc vždy doprovázeno adekvátním snížením pracovních povinností, a tak **je konkrétně u žen práce na částečný úvazek silně spjata s přesčasovou prací** [Kuchařová, Zamykalová 2000], **jež však není často adekvátně kompenzována navýšením platu nebo udělením náhradního pracovního volna** [Polívka 2000].

I když velká část zaměstnavatelů zaměstnává zaměstnance na částečný úvazek, zůstává jejich počet v rámci jednotlivých podniků naprosto marginální [Polívka 2000].<sup>46</sup> Tuto práci vykonávají kromě matek s malými dětmi především studenti a ženy nad 50 let, pro které je tato práce, často ve večerních hodinách či o víkendech, řešením, jak se vyhnout nezaměstnanosti v předdůchodovém, pro zaměstnavatele neatraktivním věku, nebo jak si přivydělat ve starobním důchodu [Kuchařová, Zamykalová 2000].

Výjimkou v rozsahu poskytování částečných úvazků jsou nadnárodní řetězce obchodních domů, v nichž je podle odborového svazu obchodu zaměstnáno tímto způsobem až 45% pracovníků, a to ale především z důvodu snahy zaměstnavatelů o dosažení vyšší produktivity práce a snížení personálních nákladů [Polívka 2000].

Odbory se vzhledem k nízkému podílu takto pracujících zaměstnanců a jejich početní stagnaci v 90. letech nikterak nezabývají specifiky této formy práce, a to ani v souvislosti se specifiky zaměstnanosti matek. Přiznávají však, že mezi zaměstnanci s částečnými úvazky je výrazně vyšší výskyt termínovaných úvazků.

---

<sup>44</sup> Viz kapitolu 3.1 a 3.2.

<sup>45</sup> Viz tabulku č. 3.12.

Rozhovory s nezaměstnanými a zaměstnanci úřadů práce naznačují, že požadavek částečného úvazku může být důvodem nepřijetí uchazečky o zaměstnání [Čermáková... 2000; Kuchařová, Zamykalová 2000].

<sup>46</sup> Viz grafy č. 3.5 a 3.6.

### 3.2. Dny pracovního volna pro rodinné účely zaměstnanců

Kromě dlouhodobých dovolených vázaných na narození dítěte a kromě úprav pracovní doby či její náplně po návratu rodiče do zaměstnání jsou zaměstnancům dále poskytována placená volna v rozsahu několika málo dnů na vyřešení specifických rodinných záležitostí. Narozdíl od dovolených však nejsou nutně doprovázena finančními kompenzacemi.

#### Ošetřování člena rodiny

Podobně jako v případě rodičovské dovolené je v ČR čerpáno i volno při ošetřování člena rodiny především ženami, ačkoliv zákon nečiní žádný rozdíl mezi pohlavím ošetřujícího zaměstnance. Toto volno doprovázené částečnou finanční kompenzací je poskytováno nejvýše po dobu prvních 9 kalendářních dnů, během nichž trvá potřeba ošetřování. V případě osamělé matky či otce s dítětem v předškolním či školním věku se tato doba prodlužuje o 7 dnů. Podobně jako peněžité pomoc v mateřství je tato finanční kompenzace udělena účastníkům nemocenského pojištění a činí 69% denního vyměřovacího základu.<sup>47</sup> Poskytuje se zaměstnancům pečujícím o nemocné dítě do 10 let nebo o jiného nemocného člena rodiny (který však musí sdílet se zaměstnancem společnou domácnost). V případě dítěte mladšího 10 let se finanční kompenzace vztahuje také na situace, kdy dítě nemůže navštěvovat dětské zařízení nebo osobu, u níž jindy tráví pracovní dobu zaměstnance, a to z důvodu nařízení karantény nebo v případě, že pečující osoba navštíví zdravotní vyšetření, které nelze vykonat mimo pracovní dobu zaměstnance.

Rozdíly v míře čerpání podpory při ošetřování člena rodiny se liší nejen mezi muži a ženami, ale také mezi jednotlivými profesemi a odvětvími. V odvětvích s podprůměrnými platy není totiž rozdíl mezi obvyklou mzdou a příjmem z nemocenského pojištění tak zásadní jako v odvětvích s průměrnými a vyššími platy, jelikož je pro všechny dávky nemocenského pojištění stanovena již zmiňovaná maximální hranice 418 Kč na den. V textilním průmyslu s vysoce podprůměrnými platy zaměstnanců došlo dokonce k tak vysoké míře čerpání prostředků z nemocenského pojištění, že zaměstnavatelé přistoupili k vyplácení speciálních odměn těm zaměstnankyním, které nemají za měsíc jedinou absenci.<sup>48</sup>

#### Pracovní volna upravovaná v rámci kolektivních smluv

Jedná se o pracovní volna rámcově vymezená v příloze nařízení vlády ze dne 11. května 1994 (v platném znění), jejichž konkrétní způsob poskytování je často dále specifikován v rámci kolektivních smluv, a to jednak ve smyslu prodloužení v nařízení

<sup>47</sup> Na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství však není vyplácena uchazečům o zaměstnání, osobám samostatně výdělečně činným, domácími zaměstnancům, zaměstnancům na nepravidelnou výpomoc, studentům, žákům, občanům se ZPS připravujícím se na pracovní uplatnění, dobrovolným pracovníkům pečovatelské služby a zaměstnancům činným na dohodu o pracovní činnosti.

<sup>48</sup> Tento fakt byl zmíněn předsedou odborů textilního průmyslu během rozhovorů, provedených se zástupci odborů během práce na výzkumném projektu Work-Family Country Studies.



vlády stanoveného minimálního rozsahu pracovního volna, a jednak ve smyslu rozšíření okruhu událostí, na něž se pracovní volno vztahuje. Odbory ve směru poskytování těchto typů jednorázového specifického pracovního volna neshledávají žádný nesoulad nebo obcházení zákona či kolektivních dohod.<sup>49</sup>

Mezi zákonem stanovená placená pracovní volna patří doba na vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení v nejdelším možném rozsahu jednoho dne, převoz rodící manželky nebo družky do zdravotnického zařízení a zpět a doprovody zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy v rozsahu nepřesahujícím 6 pracovních dní v roce. V případě pohřbu nejbližších příbuzných, spolubydlících či spoluzaměstnanců má zaměstnanec nárok na 1-3 dny pracovního volna v závislosti na příbuzenském vztahu k zemřelému v závislosti na tom, zda pohřeb zařizuje či nikoliv. Na vlastní svatbu nebo svatbu nejbližších příbuzných jej zaměstnavatel musí uvolnit minimálně v rozsahu 1-2 dnů v závislosti na obdobných podmínkách. Náhrada mzdy v době čerpání volna na pořádání svatby se však týká pouze případu vlastní svatby a svatby vlastních dětí.

Pracovní volno bez náhrady mzdy musí být poskytnuto stěhujícímu se zaměstnanci v rozsahu 1-2 dnů podle toho, zda se stěhuje v rámci jedné nebo mezi dvěma obcemi a v rozsahu jednoho půldne v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v případě zaměstnance, který si před skončením pracovního poměru hledá nové místo. Náhrada mzdy v uvedených dnech volna je však poskytnuta pouze v případě přesunu bydliště zaměstnance, který se koná v zájmu zaměstnavatele, nebo při skončení pracovního poměru, a to buď na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů podniku nebo ze zdravotních důvodů zaměstnance.

Závěrem lze říci, že čerpání pracovních dovolených a dnů volna pro rodinné účely stanovených zákonem (či kolektivními smlouvami) odráží genderový kontrakt, který připisuje mužům a ženám odlišné role. Tuto formu pomoci sladění rodinných a pracovních povinností využívají v daleko větší míře ženy, což však zpětně negativně ovlivňuje jejich pozici na trhu práce. Ta je z důvodu vyšších absencí v případě matek a očekávání absencí do budoucna u mladých bezdětných žen, oslabena. Do míry a způsobu čerpání dovolených a dnů volna se promítá také konstrukce dávek, které se k nim vztahují. V některých případech dochází vzhledem k nedostatečné výši některých dávek k tomu, že nejsou využívány v takovém rozsahu v jakém by být mohly. V jiných příkladech může zase kvůli nízkým mzdám docházet k jejich nadužívání.

**Faktem zůstává široká škála poskytovaných forem volna stanovených zákonem. Zaměstnavatelé ani podnikové odbory však nevytvářejí speciální netradiční programy pro usnadnění „dvojí role“ žen. Specifika zaměstnanců-rodičů neartikulují jako samostatný zájem dokonce ani odbory zastupující odvětví převážně**

<sup>49</sup> Tato teze byla odvozena z rozhovorů s představiteli odborů státní správy, dopravy a bankovníctví a pojišťovnictví, provedených v během práce na výzkumném projektu Work-Family Country Studies.

**zastoupená ženami, na nichž spočívá větší časová investice a zodpovědnost za chod domácnosti a rodiny.** Odbory se v těchto odvětvích soustřeďují především na nízké mzdy (školství, zdravotnictví nebo textilní průmysl), vysoce překračovanou míru přesčasové práce, objevující se neplacenou prací absolventů některých škol (např. lékařských fakult), neplacené přesčasy, zvyšující se počet opakovaně uzavíraných termínovaných úvazků a minimální odborovou organizovanost blokovanou zaměstnavateli (především v odvětví obchodu) [Pleskot 2000].

#### **4. Sociální zařízení, služby a další finanční kompenzace nákladů spojených s rodinnými povinnostmi**

##### **4.1. Stát jako hlavní garant finančních kompenzací**

Hlavním poskytovatelem finančních kompenzací nákladů spojených s rodinnými povinnostmi je stát. Sociální politika státu umožňuje jednak poskytování daňových úlev, a jednak poskytování finančních prostředků ze systémů sociálního pojištění, sociální podpory a sociální péče. Systém sociálního pojištění poskytuje ochranu před sociálními událostmi, na něž se lze zpravidla předem připravit. Systém sociální podpory poskytuje spektrum dávek, které mají tlumit nepříznivé dopady událostí, na něž se zpravidla nelze připravit. Sociální pomoc je poslední záchrannou sítí sociálního zabezpečení, která má sloužit občanům, kteří nemohou svou situaci zlepšit žádným jiným způsobem.

##### **Sociální pojištění**

Sociální pojištění zahrnuje **nemocenské pojištění**, jehož dávky vztahující se k rodinným událostem, byly rozebírány výše v kapitole 3.1. a 3.2.<sup>50</sup> Dále zahrnuje **příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti** (z něhož se vyplácí podpora nezaměstnaným uchazečům o práci evidovaným na úřadech práce) a **důchodové pojištění** (v jehož rámci odvádějí pracující srážkou z příjmu peněžní částku na starobní, invalidní a pozůstalostní důchod). Jejich výplaty lze navýšit z důvodu **bezmocnosti žadatele** (maximálně však do výše 75% životního minima žadatele), pro něhož existuje potřeba ošetřování a obsluhy jinou osobou. Tohoto pojištění je novelou zákona o důchodovém pojištění, s účinností od 1. 7. 2001, účastna i osoba pečující osobně o převážně či úplně bezmocnou osobu nebo o osobu částečně bezmocnou starší 80 let, pokud spolu žijí ve společné domácnosti nebo pokud se jedná o osobu blízkou.<sup>51</sup> Danou změnu lze hodnotit jako jeden z pozitivních kroků vedoucích k častější rodinné, spíše než ústavní péči o tyto

<sup>50</sup> Jedná se o peněžitou pomoc v mateřství, podporu při ošetřování člena rodiny a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

<sup>51</sup> Osoby blízké se posuzují podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (§ 24). Za osoby blízké se pro účely tohoto zákona považují manželé, příbuzní v řadě přímé, děti uvedené v § 20 odst. 1, sourozenci, zeť a snacha, a to kteréhokoli z manželů. Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí dítě vlastní nebo osvojené, a pokud se dále nestanoví jinak, též dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

osoby, jelikož 25-letá účast na důchodovém pojištění je jednou z podmínek pro udělení starobního důchodu [Zamykalová, Veselský 2001].

Důchodový systém, z něhož se vyplácí **starobní důchody**, prochází v současné době rozsáhlou reformou. Ta reaguje na nízkou úroveň starobních důchodů, ale především na současný demografický vývoj a prognózy o stavu obyvatelstva v příštích desetiletích.<sup>52</sup> V souladu s ideou přenosu zodpovědnosti za budoucí příjmy jednotlivce ze státu na občana samotného, bylo zavedeno komerční důchodové pojištění a penzijní připojištění se státním příspěvkem. To je výhodné hned z několika hledisek: Jednak je daňově odečitatelné, a jednak je na účet pojištěnce pravidelně vkládán státní příspěvek ve výši odvozené od vkladu pojištěnce, maximálně však ve výši 150 Kč. Nutno nicméně podotknout, že není v současné době tento typ připojištění ještě příliš rozšířen, a to proto, že byl v ČR poprvé zaveden v roce 1994, ale pro vznik nároku na starobní důchod z tohoto pojištění je potřeba alespoň pětiletá platební účast.

**Od roku 1996 se každoročně prodlužuje věková hranice pro odchod do důchodu, a to každý rok o 2 měsíce u mužů a o 4 měsíce u žen tak, aby od 1. 1. 2007 činila 62 let u mužů a 57 až 61 let (v závislosti na počtu vychovaných dětí) u žen.**<sup>53</sup> Do starobního důchodu lze však odejít i v nižším než důchodovém věku, maximálně však o tři roky. V případě předčasného odchodu do starobního důchodu o 3 roky dříve však dochází k trvalému krácení výše důchodu. Vzhledem k očekávanému demografickému vývoji (který předpokládá snižující se podíl lidí v ekonomicky aktivním věku a zvyšující se podíl lidí ve starobním důchodu), a vzhledem ke vzrůstající nezaměstnanosti, kterou doprovází růst počtu osob odcházejících do předčasného důchodu se však ukázalo, že je z hlediska státního rozpočtu současná situace dlouhodobě neudržitelná.<sup>54</sup> Proto byly novelami zákona o důchodovém pojištění několikrát sníženy procentní sazby výpočtového základu důchodu v případě uspíšeného odchodu do důchodu a zvýšeny v případě pozdějšího než nárokového odchodu.

Podíl žen, kterým je přiznáván předčasný starobní důchod, je stabilně vyšší než u mužů.<sup>55</sup> Vzhledem k tomu, že důchodový věk žen je nižší než důchodový věk mužů, a to výrazně u matek s více dětmi, stávají se pro zaměstnavatele podle úřadů práce, v případě nezaměstnanosti, pracovně neperspektivními již jako čtyřicátnice [Kuchařová, Zamykalová 2000]. Předčasný odchod do důchodu je tak pro ně řešením pro zajištění pravidelného příjmu. V roce 1999 bylo ženám nově přiznáno přes 26 tisíc předčasných starobních důchodů o 3 roky, což je zhruba čtvrtina všech ženám přiznaných důchodů. Průměrná výše plného starobního důchodu ženy dosahuje 82% starobního důchodu muže

<sup>52</sup> Viz tabulky č. 3.13 a 3.14.

<sup>53</sup> Výše důchodů se upravuje při vzrůstu cen o 5%. V potaz se přitom bere i vývoj růstu mezd. Nově se však budou od 1. 1. 2003 zvyšovat starobní důchody již pravidelně každý rok v lednu. Odlišně se bude postupovat pouze při velmi nízké inflaci (zvýšení o 2%) a při vysoké inflaci (přes 10%). V takovém případě se budou důchody zvyšovat v mimořádném termínu.

<sup>54</sup> Finance, které se vybírají odvodů z příjmů a vyplácí se na starobní důchody, nejsou zatím od státního rozpočtu odděleny. Vytvoření samostatného penzijního fondu se diskutuje do budoucna.

<sup>55</sup> Viz graf č. 3.7.

[Statistická ročenka ČR 2000].<sup>56</sup> Důvodem k tomu je především fakt, že ženy dosahují během života nižších výdělků<sup>57</sup> a menšího počtu let pojištění, jelikož je pro ně stanovena nižší věková hranice pro odchod do důchodu. Ženy odcházejí do důchodu v průměru o 5 let dříve než muži, což snižuje jejich důchod oproti důchodu mužů nejméně o 5-6% [Klimentová 1999:7].

Situace důchodkyň je finančně nepříznivá, především jestliže kvůli celoživotní péči o děti nedosáhnou nároku na svůj starobní důchod a pobírají jen důchod vdovský, nebo když nemají nárok na vdovský důchod např. z důvodu rozvodu. Nutno však podotknout, že ani průměrný kombinovaný vdovský důchod se starobním u žen nedosahuje průměrného starobního důchodu (bez vdoveckého) muže [Klimentová 1999]. Vzhledem k tomu, že ženy žijí zhruba o 7 let déle než muži a životní náklady na osobu v jednočlenné domácnosti důchodce se oproti nákladům ve dvoučlenné domácnosti značně zvyšují, dostávají se staré ženy velmi často do nezáviděníhodné finanční situace. Přitom finanční pomoc ze strany dětí není zcela obvyklá. Svým rodičům vypomáhá jen 7% samostatně žijících dětí.<sup>58</sup>

**Koncepce starobního důchodu tak reprodukuje nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Podobně jako u žen v produktivním věku se přitom i u žen v důchodovém věku projevují negativní ekonomické dopady nerovností především u osamělých matek, jelikož v obou případech přetrvává potřeba dvou příjmů v rodině.**

### **Státní sociální podpora**

Peněžní dávky ze systému sociální podpory lze rozdělit na plošné, které jsou vypláceny okresním úřadem všem osobám, jež se ocitnou v zákonem ošetřované životní situaci, a adresné, jež náleží pouze osobám žijícím v rodině, jejíž příjmy nedosahují určitého násobku životního minima. Výše těchto dávek je zpravidla odvozena od životního minima a pevně stanoveného koeficientu. Tato koncepce umožňuje synchronizaci výše dávek s růstem spotřebitelských cen na základě aktuálních valorizací životního minima.<sup>59</sup>

Mezi základní plošné dávky státní sociální podpory určené rodinám s nezaopatřenými dětmi patří (v kapitole 3.3.1. popsány) rodičovský příspěvek a porodné.<sup>60</sup> **Porodné** je dávkou, která se vyplácí matce při porodu dítěte, otci, pokud matka zemřela, nebo osobě, která převzala dítě do jednoho roku jeho života do trvalé péče. Příspěť má především na pokrytí nákladů vznikajících v souvislosti s narozením dítěte. Ačkoliv bylo porodné zvýšeno na 8450 Kč, nelze říci, že by tato částka plně pokrývala veškeré běžné

<sup>56</sup> Viz graf č. 3.8.

<sup>57</sup> Nutno však podotknout, že konstrukce starobního důchodu příjmy důchodců nivelizuje. Starobní důchod je složen ze základní výměry, která je pro všechny důchody stejná, a procentní výměry, která se stanoví z výpočtového základu a počtu let pojištění.

<sup>58</sup> Čerpáno z výzkumu Rodina 1996.

<sup>59</sup> Od 1. 1. 2003 bude prováděna valorizace životního minima vždy od 1. ledna. Při mimořádně vysokém nárůstu spotřebitelských cen bude možné částky životního minima zvýšit také mimo termín pravidelné valorizace.

<sup>60</sup> Mezi plošné dávky sociální podpory patří dále dávky udělované pěstounům na péči o svěřené děti i jako odměna za tuto péči, zaopatřovací příspěvek pro rodiny mužů vykonávajících službu nebo cvičení v armádě, příspěvek na dopravu pro rodiny s dětmi soustavně se připravujícími na budoucí povolání mimo obec trvalého bydliště a jednorázově poskytované pohřebné na zařízení pohřbu člena rodiny.

náklady spojené s porodem. V zásadě totiž dosahuje její výše zhruba ceny jednoho průměrně drahého dětského kočárku. Kromě porodného (ze systému sociálního zabezpečení) je výjimečně vyplácena také jeho jakási lokální obdoba, a to na základě interních rozhodnutí a nařízení místních samospráv nebo zaměstnavatelů.

Pouze rodiny, jejichž příjem nedosahuje trojnásobku životního minima na domácnost, mohou žádat na okresním úřadě o adresné přídatky na nezaopatřené děti. Až do roku 1995 byly přídatky na děti vypláceny plošně a tvořily tak jednu ze základních dávek rodiny. Současný způsob jejich vyplácení v závislosti na výši životního minima a zvolených koeficientech, kterými je životní minimum násobeno<sup>61</sup>, zajišťuje státu prostor pro variabilní úpravu výdajů na výplatu této dávky a pro ovlivňování okruhu žadatelů. V důsledku toho jsou v podstatě diskriminovány rodiny na hranici nároku, které tvoří většinu českých rodin.

### Sociální péče

Ze systému sociální péče náleží pomoc pouze sociálně slabým, jejichž životní situace je vždy předmětem zkoumání. Narozdíl od sociální podpory a pojištění zahrnuje kromě jednorázových i pravidelných peněžitých dávek také pomoc nefinančního charakteru, především formou věcných darů a pečovatelských služeb. Ačkoliv by měl být systém sociální péče podpořen terénní vyhledávací sociální prací, která by měla zajišťovat trvalé řešení problémových situací sociálně potřebných rodin či jednotlivců, dochází vzhledem k nedostatku pracovníků a jejich platovým podmínkám spíše k tomu, že se systém sociální péče stává pouze krátkodobým poskytovatelem peněžité a věcné pomoci těm, a to navíc především těm, kteří se o ni dokáží sami přihlásit. Dávky systému sociální péče jsou specificky zaměřeny na chudé, a to především staré či zdravotně postižené osoby a osoby o ně pečující, děti v pěstounské péči, péči důchodců a osiřelé děti. Přitom dávky jiné než peněžité pomoci jsou poskytovány z hlediska potřebnosti až 30krát častěji rodinám s dětmi s jedním ekonomicky aktivním členem domácnosti než úplným rodinám s dětmi zaměstnaných rodičů [Peněžní příjmy... 1998].

Z hlediska zkoumané problematiky je důležitou dávkou **příspěvek při péči o blízkou osobu**. Ten je poskytován pečujícímu o bezmocnou osobu nebo osobu částečně bezmocnou, nicméně starší 80 let. V obou případech se však musí jednat o osobu blízkou nebo alespoň spolubydlící. **Ačkoliv je již pečující osoba zahrnuta do systému důchodového pojištění, není většinou celodenní péče o staré rodiče dlouhodobě poskytována samotnou rodinou, to vzhledem k velmi nízké finanční kompenzaci** (pod výší minimální mzdy). Pečující osobě navíc tato kompenzace náleží pouze v případě, že si stanovenou částku nevydělá jiným způsobem. Podle výzkumu mezi nezaměstnanými by až třetina z nich ráda pečovala o své staré rodiče, pokud by finanční odměna za tuto práci dosahovala výše (nejčastěji) okolo poloviny průměrného příjmu [Zamykalová, Veselský 2001]. V současné době je však domácí péče o staré a bezmocné (s výjimkou dětí do čtyř let) využívána většinou jen na přechodnou dobu v případě čekatelství na místo

---

<sup>61</sup> Viz tabulku č. 3.15.

v přeplněných domovech důchodců nebo ve stále málo početných penzích pro důchodce. Avšak ani během doby čekání na umístění rodiče do zařízení péče o staré lidi není využívána pouze rodinná péče. Populární je totiž její doplnění finančně dostupnou pečovatelskou službou, fungující v rámci systému sociální péče.

## Daňové úlevy

Daňové úlevy nejsou novým prostředkem finančního ulehčení, nicméně v současné době přebírají důležitou úlohu v rámci změny koncepce sociální politiky. Ačkoliv je na poli daňové politiky státu ještě mnoho nevyužitých příležitostí, lze ji chápat jako prostředek k postupnému převádění kompetencí a zodpovědnosti za některé z rodinných záležitostí ze státu na jednotlivce.

Mezi základní daňové úlevy pro záležitosti týkající se rodinného života zaměstnanců patří již tradičně úlevy pro rodiče **nezaopatřených dětí**. Jejich výše se zvyšuje se vzrůstajícím počtem dětí.

Vedle této „klasické“ daňové pomoci rodinám se prosadily v průběhu 90. let i další formy daňových úlev. Jedním z nejčastěji uváděných příkladů jsou daňové úlevy v oblasti bytové a důchodové politiky. V rámci pokračující transformace důchodového systému a zavedení **penzijního připojištění se státním příspěvkem**, bylo umožněno poskytování daňových úlev, a to jak pro účastníky připojištění, tak i pro jejich zaměstnavatele, kteří se rozhodnou svým zaměstnancům na připojištění přispívat. V oblasti bytové politiky se daňové úlevy vztahují na ty, kteří získali **půjčku na stavební účely**. V případě, že se jedná o úročnou půjčku, má osoba, která půjčku získala, nárok na odečtení zaplacených úroků ze základu daně. Půjčku na stavební účely lze nejvýhodněji a nejsnáze získat od zaměstnavatele v souladu s kolektivní smlouvou nebo v rámci stavebního spoření se státním příspěvkem ve výši 50% uspořené částky. Tento typ spoření se uzavírá na pět let a výše příspěvku státu je odvozena od výše průběžných vkladů účastníků, nicméně nepřekračuje stanovenou limitní hranici. Je součástí bytové politiky státu, která je soustředěna na postupnou deregulaci cen nájemného za účelem uvolnění trhu s byty, na převádění bytů do soukromého vlastnictví, opravy panelových domů a postupné svěřování větších pravomocí obcím, zatímco vlastní výstavba nových bytů a domů výrazně klesla [www.mmr.cz].<sup>62</sup> Následkem toho nemá třetina mladých lidí ve věku 25-30 let, kteří v současné době zakládají rodinu, vlastní byt [Mladí ke své bytové situaci 1995].

Špatná bytová situace v ČR nepřispívá ani k migraci obyvatel za prací z regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti. V rámci hromadného odprodeje nemovitostí ve vlastnictví podniků došlo navíc k redukci počtu bytů, které mohly být v případě příchodu nového zaměstnance do podniku využity jako přechodné bydliště pro něho i jeho rodinu. Vzhledem k tomu by se mohly osvědčit daňové úlevy pro zaměstnavatele, který investuje do výstavby podnikových bytů.

<sup>62</sup> Viz tabulku č. 3.16.

Snižování nezaměstnanosti v rizikových regionech dále brzdí nedostatečná dopravní obslužnost. Tu by mohly podpořit daňové úlevy pro zaměstnavatele přispívajícímu dojíždějícím zaměstnancům na dopravu či provozujícímu dopravu pro své zaměstnance vlastním dopravním prostředkem. Pozitivní dopad na snižování nezaměstnanosti a podporu migrace za prací by mělo mít také zlepšení schopnosti úřadů práce poskytovat informace o nabídkách pracovních míst také mimo jejich vlastní spádové území. Téměř 40% české populace totiž uvádí ochotu změny bydliště v případě nezaměstnanosti a nabídky práce v jiném regionu ČR [Hajná 2001].

#### **4.2. Směřování k občanské společnosti a soukromému podnikání**

Reforma sociální sféry v 90. letech byla inspirovaná principem decentralizace, liberalizace a demokratizace. Zatímco paternalistická sociální politika před rokem 1989 eliminovala z této oblasti princip zásluhovosti, reciprocity a subsidiarity ve prospěch rovnostářství a nivelizace, s nástupem tržní ekonomiky dochází k postupné pluralizaci subjektů, poskytujících sociální služby a k rozšiřování nabídky služeb samotných. Privatizaci sociálních institucí, doprovázenou zvyšováním cen, ale i nadstandardní nabídky poskytovaných služeb, lze dobře ilustrovat na příkladu zařízení péče o děti.

### **Sociální zařízení péče o děti**

#### **a) Jesle a mateřské školy**

Zatímco socialistický stát propagoval v rámci emancipačního projektu ústavní výchovu dětí a financoval výstavbu nových dětských zařízení, která byla potřebná pro děti narozené v období československého baby-boomu, dochází v současné době naopak k jejich redukci. Největší úbytek byl zaznamenán v počtu jeslí. V nich lze v současné době umístit necelých 5% z počtu dětí, které mohly navštěvovat jesle v roce 1990. U mateřských škol došlo zhruba k 20% poklesu v rámci celkového počtu těchto zařízení.<sup>63</sup> Pokles na nulovou úroveň však zaznamenal provoz podnikových dětských zařízení. Početní úbytek mateřských škol byl způsoben především propadem porodnosti. V případě jeslí zapůsobila také jejich nižší preference z důvodu vysoké nemocnosti takto zajištěných dětí. Na straně druhé je však nutno poznamenat, že jsou jesle odsuzovány především starší generací žen. Ženy do 24 let naopak soudí, že je povinností státu zajistit dostatek jeslí pro děti do 3 let.<sup>64</sup>

V tržním prostředí došlo (podobně jako u ústavních zařízení pro zdravotně a mentálně postižené nebo pro staré) i u dětských zařízení k diferenciaci jejich poskytovatelů i nabízených služeb. Školky byly předány do obecní, soukromé i církevní správy, a kromě toho vznikly i dražší mateřské školy poskytující takové nadstandardní služby, jako je rehabilitační cvičení v bazénu, celoprázdninový provoz apod. Standardní službou dětských zařízení (jeslí i škol všech stupňů) naopak většinou zůstalo hromadné stravování.

<sup>63</sup> Viz tabulky č. 3.17 a 3.18.

<sup>64</sup> Údaje byly čerpány z výzkumu Pracující žena a rodina.

Růst poplatků za umístění dítěte do dětského zařízení, který je dán jednak populačně slabými ročníky 90. let, a jednak zaváděním nadstandardních služeb, by mohl být do budoucna příčinou nedostupnosti (některých) mateřských škol pro nízkopříjmové rodiny. Dosud je ale občasné docházení do tohoto typu dětského zařízení uplatňováno až u 90% všech dětí ve věku od 3 do 5 let, a to s průměrnou docházkou 2,7 let [Důvodová zpráva 1999].

## b) Mateřská centra

Podstatnou změnou v nabídce zařízení péče o děti bylo otevření prvních mateřských center. První bylo v ČR vybudováno podle německého vzoru v Praze v polovině 90. let. Péče o děti je v mateřských centrech **poskytována téměř výlučně na bázi dobrovolnictví jednotlivými matkami, které zde využívají nabídky péče pro vlastní děti.** Jedná se fakticky o svépomocné skupiny žen, jejichž členky se mění s tím, jak děti jednotlivých matek odrůstají. Péče je zde přitom poskytována za symbolický poplatek, jelikož dobrovolná práce matek není v rámci těchto center zásadním způsobem placena. Dobrovolná práce matky v centru sice není většinou vyžadována, nicméně přináší výhody ve využívání služeb centra. Vzhledem k rozdělení rolí v rodině jsou otcové zapojeni do provozu mateřských center v naprosto zanedbatelné míře.

V současné době funguje takových center po celé republice okolo 120, přičemž některá z nich začala fungovat také v rámci církevních organizací. Mnohé lokality, především vzdálenější větším městům, však nejsou pokryty vůbec.

## c) Soukromá péče o děti

Pracovně vysoce vytížené ženy si začínají v 90. letech soukromě najímat na péči o děti „pečovatelky“, což bylo v období socialismu oficiálně nemožné z hlediska pracovně-právních vztahů. Ani v současné době však taková praxe není častá, a to jednak vzhledem k finanční nedostupnosti, a jednak pro nezvyklost takového postupu. Ulehčením by tak pro rodiny mohla být pravidelná měsíční dávka na hlídání dětí pro pracující rodiče, a to alespoň do 4 let věku dítěte, kdy může vstoupit do celkově poměrně dobře dostupných mateřských škol.

Ačkoliv není placená soukromá péče o děti příliš využívána, zhruba 28% žen s malými dětmi se dostane občasné výpomoci ze strany jejich matek.<sup>65</sup> Vzhledem k nízké migraci obyvatelstva v rámci republiky žije totiž mladá rodina často v blízkosti rodičů jednoho z partnerů. Do budoucna však lze počítat s redukcí této formy výpomoci. S rostoucím věkem prvorodiček se totiž zvyšuje stáří a riziko nemocnosti prarodičů, kteří navíc, dokud mohou, hledají zaměstnání na pokrytí životních nákladů i v důchodovém věku, který je navíc neustále zvyšován.

<sup>65</sup> Údaj pochází z výzkumu Rodina 1996.



## Úklid domácností

Podobně jako v případě dětských zařízení došlo k rozvoji soukromého podnikání také v oblasti úklidových služeb a služeb péče o domácnost. Pravidelně však jejich nabídky využívá vzhledem k nezvyklosti takového postupu stále ještě naprosto marginální počet domácností. Pouze 2% obyvatel přiznávají, že běžnou údržbu domácnosti vykonává v rodině někdo jiný než rodinní příslušníci samotní.<sup>66</sup> Ceny soukromé placené péče o děti či úklidu domácností se však pohybují na internetových stránkách okolo 100-150 Kč na hodinu (ale i výše). Vzhledem k tomu, že je však tato práce poměrně často vykonávána tzv. „na černo“, pohybuje se její cena reálně i na podstatně nižší úrovni.

### 4.3. Sociální politika zaměstnavatele

Stejně jako směřuje současný vývoj v oblasti státem dotovaných služeb a finančních kompenzací pro účely rodinných záležitostí k decentralizaci, pluralitě a předávání kompetencí nižším a lokálním subjektům, dochází k diferenciaci také v oblasti úpravy zdrojů vymezených na sociální politiku mezi zaměstnavateli. Zaměstnavatel, jehož příjmy a výdaje jsou také příjmy a výdaji státního rozpočtu (státní podniky, rozpočtové organizace a další instituce, které jsou definovány v zákoně č.310/1995 Sb.), má již tradičně zákonnou povinnost zřizovat fond kulturních a sociálních potřeb, do něhož vkládá minimálně 2% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mezd, odměny a stipendia. Ostatní zaměstnavatelé jsou vázáni pravidly ošetřujícími oblast poskytování zaměstnaneckých výhod daleko méně.<sup>67</sup>

V obou případech je většina prostředků čerpána na rekreaci zaměstnanců a jejich dětí, které tvoří často až 1/2 disponibilních zdrojů ve většině kolektivních smluv. V průběhu 90. let lze však pozorovat pokusy upouštět od prioritního významu této formy sociální výpomoci zaměstnancům z důvodu všeobecného návratu k individuálním rekreačním aktivitám. Okolo 80% kolektivních smluv stanovuje čerpání prostředků na stravování, polovina na bezúročné půjčky na bytové a jiné účely nebo věcné dary. Poměrně často jsou prostředky využívány také na zdravotní prohlídky, rehabilitace a pobyty v lázních. Čtvrtina kolektivních smluv zahrnuje možnost čerpání finančních dotací na oblast kultury, tělovýchovy a výročních odměn [Hála 2000].

Ačkoliv zmíněné údaje o frekvenci poskytování sociálních výhod zaměstnancům nemohou poskytnout úplný obraz, lze říci, že stále ještě přetrvává tradiční řešení sociálních investic, které klade důraz na okamžitou spotřebu, zatímco závazky ve prospěch odložené spotřeby zaměstnanců jsou sporadické. Například příspěvek zaměstnavatele k penzijnímu připojištění zaměstnance je zahrnut jen do 5% kolektivních smluv [Hála 2000].

Celkově však dochází ke snižování objemu prostředků na plošnou redistribuci, a to především v oblasti výhod hrazených z firemního zisku. Dále je zřetelná redukce tradičních výhod nefinančního charakteru, a to v souvislosti s odprodejem nerentabilního podnikového

<sup>66</sup> Data byla čerpána z výzkumu Rodina 1994.

<sup>67</sup> Výdaje na zaměstnaneckou sociální politiku mohou (ale nemusí) poskytovat ze sociálního fondu, z čistého zisku, z nákladů nebo na základě jejich kombinace. Viz kapitulu 4.

rekreačního, kulturního, sportovního a bytového zařízení i zařízení péče o děti. Náklady naopak vzrostly v souvislosti s rušením některých linek veřejné dopravy, na **provoz podnikových autobusů**, který však **není vždy uzpůsoben pro flexibilní nebo neobvyklou pracovní dobu zaměstnanců**. **Ve svém důsledku tak omezuje možnosti využívání zkrácených pracovních úvazků, sdílených pracovních míst nebo flexibilní doby práce** (tedy forem práce, které jsou považovány za příznivé pro harmonizaci pracovních a rodinných povinností zaměstnance).

V rámci zákonem vymezených mantinelů sociální politiky zaměstnavatelů lze nalézt významné rozdíly. Jestliže některé velké podniky každoročně investují do sociálního programu stamiliónové částky ze zisku, řada především menších firem nevyužívá ani možnosti zahrnout některé výdaje na sociální zázemí do nákladů. **V sociální politice českých firem se na rozdíl od firem se zahraniční účastí odráží smysl pro rovnostářství. Převládá zde paradigma plošné redistribuce sociálních výhod, zatímco zaměstnanecké výhody motivačního charakteru jsou potlačeny. Všeobecným problémem zůstává legislativa, jež neumožňuje širší možnosti uplatnění daňových odpisů v rámci sociální politiky podniku.**

## 5. Závěry

Reforma trhu práce a sociální sféry byla v 90. letech inspirována principem **liberalizace a decentralizace**. Vývoj na poli sociálním směřoval od silně zakotvené prorodinné politiky socialistického státu k vytváření koncepce, finančně podporující především sociálně slabé rodiny. Z hlediska prorodinných dávek došlo k omezení počtu jejich příjemců, zatímco ještě v první polovině 90. let byly zásadní sociální dávky poskytovány všem rodinám s nezaopatřenými dětmi. **Faktem však zůstává vysoká rozmanitost a délka poskytování tradičně zavedených dnů volna a dávek. Finanční výše těchto dávek je ale velice nízká.** V důsledku toho dochází k výraznému poklesu příjmů rodin po narození dítěte, a to nejen v případě osamělých matek, ale i převážné části úplných rodin. Také proto ženy nevyužívají celkové doby, po kterou mají nárok na dávku při celodenní péči o dítě a vrací se do zaměstnání dříve.

Zaměstnanost žen na plný úvazek je tradiční a svázaná s nutností dvou příjmů v rodině. Jejich pozice na trhu práce je však oslabena v důsledku převzetí zodpovědnosti za péči o děti, která je v současné době ještě zesílena oslabováním vlivu státu v otázkách ovlivňujících rodinný život zaměstnanců. Státní instituce péče o děti, zdravotně postižené a staré jsou předávány do rukou nižších samosprávních celků. K rozvoji péče o rodinu dochází také v rámci soukromého sektoru a svépomocných skupin.

**Zaměstnavatelé ani odbory neusilují o artikulaci netradičního programu pro usnadnění dvojí role zaměstnance a rodiče. Jejich činnost se v této oblasti omezuje na pasivní dodržování, ale i obcházení zákonných opatření, která však v některých případech působí při přijímání žen do zaměstnání diskriminačně. Genderové nerovnosti na trhu práce se však neomezují pouze na ekonomicky aktivní populaci. Promítají se také do finanční situace žen v poproduktivním věku.**

Ve statistikách týkajících se trhu práce se genderové hledisko často neobjevuje, a proto je obtížně zjistit, do jaké míry a kde muži a ženy participují.<sup>68</sup> Zároveň je zřejmé, že ani zaměstnavatelé, ani zaměstnanci (potažmo odborové svazy) nepřikládají v současné době nějaký hlubší význam mimopracovním záležitostem a potencionálním dlouhodobým výhodám pro podnik. Jsou vedeni maximalizací zisku resp. platu, a to i za cenu extrémně vysokých přesčasů, nevybírání si náhradního volna a dovolených. Nutno také podotknout, že platová a pracovní jistota je v některých odvětvích (s nízkou kvalifikací) tak malá, že zaměstnanci se bojí o náhradu přesčasů a práce v nesociální době požádat, aby neztratili práci.

Většina pracovních uspořádání, která se v poslední době uvádějí v rámci různých programů v EU, jsou v ČR přijímána skepticky či s nechutí. To není dáno pouze historií zaměstnání na plný úvazek u mužů a u žen, ale i jistou konzervativností českých zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří jen neradi zavádějí nové formy práce, které zvyšují účetní a personální agendu a s tím spojené výdaje. Zaměstnanci jsou zase vedeni snahou maximalizovat svoje příjmy i za cenu kratší doby strávené s rodinou. Nelze předpokládat, že se tato situace změní dříve, než se platy a mzdy dostanou na vyšší úroveň. Tento problém je ještě posílen špatnou dopravní obslužností na celém území republiky. Ukazuje se též, že podniky poskytují pouze dvojí výhody zaměřené na rodiny, a to: a) uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti (to se týká spíše žen než mužů), b) méně podporu na kulturu a rekreaci. Jejich zájem se soustřeďuje na pracovníka-jednotlivce, který je „bezpohlavní“. Patrné jsou rozdíly v závislosti na velikosti podniku (tradiční podniky s větším počtem zaměstnanců a silnou odborovou organizací si zachovávají větší počet zaměstnaneckých výhod, které malé podniky neposkytují) a na vlastnické struktuře (státní poskytují více výhod než soukromé akciové společnosti).

Je také nutno zmínit, že přestože je zde stále poměrně vysoká odborová organizovanost, jde spíše o starší ročníky, které vstoupily do OS před rokem 1989. Mladí lidé se neorganizují a noví vlastníci vytváření OS brání. Jiným problémem jsou velice nízké mzdy v některých oborech, které se i přes vládní opatření směřující ke zvětšení rozdílu mezi minimální mzdou a oficiální hranicí chudoby, stále ještě blíží životnímu minimu vyplácenému prostřednictvím dávek. V důsledku toho se v těchto oborech projevuje vysoký počet absencí.

Problematika harmonizace pracovní a rodinné sféry tedy zatím nepronikla na trh práce či do povědomí zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že zde existuje předpoklad, že ženy svoji situace vždy nějak zvládnou (a jsou na to patřičně hrdé), nemůžeme ani očekávat, že se dosavadní situace bude měnit.

<sup>68</sup> Genderově segregované statistiky, které jsou uvedeny v podkapitolách 3.1 a 3.2, byly poskytnuty pracovníci VÚPSV Bc. Lenkou Zamykalovou v souvislosti s jejím reprezentativním výzkumem mezi zaměstnanci z roku 2000. Viz Tabulkovou přílohu.

## Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny

Hana Maříková

### 1. Institucionální rámec prorodinných opatření

Základní institucionální opatření, která umožňují ženám a mužům skloubit jejich pracovní aktivitu s rodinnými povinnostmi, jsou vymezena v **Zákoníku práce**.<sup>1</sup> Jednotlivá opatření vztahující se k úpravě pracovní doby, mateřské a rodičovské dovolené či možnosti pečovat o nemocného člena rodiny jsou v porovnání s některými západoevropskými zeměmi nadstandardní. Poslední novelizace základní normy pracovního práva<sup>2</sup> odstranila některé z přetrvávajících nerovností mezi mužem a ženou ve sféře placené práce,<sup>3</sup> a to i s ohledem na jejich rodinné role. Muž-otec se konečně stává naprosto rovnocenný ženě-matce v nároku na rodičovskou dovolenou i v nároku péče o nemocné dítě, neboť se již nebere ohled na jejich rodinný stav.

Protože v českém právním řádu doposud platí princip – „co není dovoleno, je zakázáno“, vymezují (zaručují) zákonné normy určitý „standard“, a to i v případě některých sociálních práv zaměstnanců. Zatímco standard těchto práv zaměstnanců nesmí být „podkročen“ (snížen), nepanuje jednotnost v otázce, zda smí být „překročen“. Z ustanovení §20 Zákoníku práce totiž zároveň vyplývá, že ve stanovených případech lze v **kolektivních smlouvách** zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní nároky zaměstnanců, a to tehdy, jsou-li zaměstnání u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost. V soukromých firmách to tedy umožňuje případnou výhodnější úpravu jak pracovněprávních vztahů, tak dodatkových nároků zaměstnanců. Situace je však zkomplikovaná rozdílnými předpisy upravujícími vznik, tvorbu a užití fondů určených k uspokojování nároků zaměstnanců. V nepodnikatelské sféře<sup>4</sup> je zaměstnavatel povinen vytvářet tzv. **fond kulturních a sociálních potřeb** podle striktně daných pravidel (je vymezen nejen způsob jeho tvorby, jeho výše, ale i způsob využití vložených finančních prostředků). V podnikatelské sféře vlastník-zaměstnavatel může, ale nemusí vytvářet ze zisku tzv. **sociální fond** určený ke krytí dodatkových nároků zaměstnanců. O jeho případné tvorbě, výši a poskytování plnění rozhoduje de facto pouze vlastník (odborníky však mohou spolurozhodovat). Většina právnických subjektů podnikatelské sféry (tj. s.r.o. a akciové společnosti) tento fond vytváří a svým zaměstnancům poskytuje dokonce „nadstandardní“ výhody (např. ČEZ, a.s. či ŠKODA AUTO, a.s.). Problém nastává u malých podnikatelů (do 25 zaměstnanců) a u velkých nadnárodních společností, jež tyto fondy vytvářejí sporadicky a nejčastěji nerespektují některé pracovněprávní ustanovení a projevují

<sup>1</sup> Obsahují je však i některé další normy týkající se pracovní sféry jako např. zákon o zaměstnanosti a některé předpisy vážící se k nemocenskému pojištění, státní sociální podpoře a k důchodovému pojištění.

<sup>2</sup> Novela Zákoníku práce vstoupila v platnost 1. 1. 2001.

<sup>3</sup> Explicitně nastolila rovnost zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci při jejich přijímání do zaměstnání, v pracovních podmínkách, odměňování za práci, odborné přípravě i v možnostech povýšení.

<sup>4</sup> To je v organizacích rozpočtových nebo příspěvkových hrazených zcela či jen zčásti ze státního rozpočtu, dále v organizacích hrazených z místního rozpočtu a institucí, které nehospodaří za účelem zisku – např. veřejně prospěšné instituce, zdravotní pojišťovny apod.

nejmenší ochotu ke kolektivnímu vyjednávání i dodatkových nárocích svých zaměstnanců. Drobní podnikatelé a podnikající fyzické osoby mohou sociální nároky svých zaměstnanců zapracovat **do individuálních pracovních smluv zaměstnanců**, jestliže na jejich pracovišti neexistují odbory ani tzv. zaměstnanecké rady a tam, kde nebyla uzavřena kolektivní smlouva s odborovou organizací či radou zaměstnanců, ale obvykle tak nečiní.

### 1.1. Reprezentace zájmů zaměstnanců

Zatímco odborová organizovanost za socialismu byla téměř stoprocentní,<sup>5</sup> po roce 1989 došlo k jejímu prudkému poklesu. Tento pokles byl do značné míry dán odmítavou reakcí na minulost (nechutí až odporem většiny lidí ke kolektivnímu sdružování) a byl podpořen restrukturalizací ekonomiky, kdy státní, případně družstevní podniky byly zprivatizovány.

V roce 1998 tvořili zaměstnanci 84,9 % ze všech pracujících<sup>6</sup>, kdy téměř 2/3 z nich pracovaly v podnikatelské (čili soukromé) sféře a pouze zhruba 1/3 ve sféře nepodnikatelské. V roce 1999 činila odborová organizovanost mezi zaměstnanci 30,5 % a byla podstatně vyšší ve sféře nepodnikatelské než podnikatelské. Odborová organizovanost stoupá se zvyšujícím se věkem lidí. Nejnižší je ve věkové kategorii 20-29 let (cca jen 15 % z nich), narůstá po 45. roce (na 27,6 %) a svého maxima dosahuje u lidí nad 60 let (42,1 %). Vyšší je rovněž u mužů než u žen, dále u lidí s vysokoškolským vzděláním (25,4 % z nich) než u osob se vzděláním základním (20,6 %).<sup>7</sup> **Nejhorší situace z hlediska odborové organizovanosti panuje u malých podnikatelských subjektů s malým počtem zaměstnanců a u velkých nadnárodních společností**, které se často vzniku odborů brání.<sup>8</sup> Vzhledem k propadu odborové organizovanosti u nás umožňuje novela Zákoníku práce platná od 1. 1. 2001 vznik **rad zaměstnanců**.<sup>9</sup> Ty mohou být vytvořeny tam, kde je zaměstnáno v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců. Postavení a úkoly rady jsou obdobné jako odborové organizace<sup>10</sup>, tzn. že i ona je oprávněna jednat se zaměstnavatelem mimo jiné i o opatřeních vytvářejících podmínky pro zaměstnávání osob majících rodinné závazky.

Odborové organizace, svazy či komory se vzhledem k charakteru změn v naší společnosti (transformace společnosti, restrukturalizace národního hospodářství, vznik

<sup>5</sup> Tato situace byla přinejmenším paradoxní, neboť existoval v podstatě pouze jediný typ zaměstnavatele, jímž byl stát. V jeho vlastnictví byly téměř všechny podniky a instituce vyjma družstevních. Účast v tehdejší Revolučním odborovém hnutí byla považována za „dobrovolně“ povinnou.

<sup>6</sup> Zaměstnavatelé tvořili 4,2 %, pracující na vlastní účet 9,1 %, členové produkčních družstev 1,3 %, pomáhající rodinní příslušníci 0,5 % [Trh práce...: 121].

<sup>7</sup> [Kadavá 2001]

<sup>8</sup> Viz případ z letošního roku, kdy ve firmě BOSCH DIESEL v Jihlavě došlo k hrubému porušení práva na odborové sdružování.

<sup>9</sup> Na pracovišti může být zřízena buď odborová organizace, nebo rada zaměstnanců. Na rozdíl např. od Slovinska či Maďarska nemohou působit souběžně.

<sup>10</sup> V případě vzniku odborové organizace není nejnižší počet zaměstnanců v podniku či instituci určen zákonem. Podle stanov jednotlivých odborových svazů je za něj obvykle považován počet 3 zaměstnanců.

nezaměstnanosti, rozšíření vrstvy chudých apod.) zaměřovaly v uplynulém desetiletí zejména na problematiku zaměstnanosti (zachování zaměstnanosti, délku pracovních smluv, dodržování zákonné délky pracovní doby apod.), na výši mezd, bezpečnost práce, zdravotní aspekty práce a odchod do důchodu. **Opatření vztahující se k propojování rodinných a profesních povinností zaměstnaných mužů a žen nestála v centru jejich pozornosti.** Z tohoto okruhu se odborové komory (konkrétně Českomoravská komora odborových svazů) a jednotlivé odborové svazy zaměřovaly nejvíce na problematiku mateřské a rodičovské dovolené a dále na nedodržování předpisů týkajících se délky a organizace pracovní doby [Pleskot 2000].

Zájem vrcholných odborářských struktur se promítl i do hájení zájmů pracujících na úrovni podniku a naopak. Kolektivní smlouva na úrovni podniku je uzavírána jen ve zhruba 44 % podnicích a institucích. Pracující se domnívají, že vliv odborů na jejich pracovišti je spíše jen částečný (42,4 %) a že odbory sice hájí zájmy zaměstnanců, ale nedostatečně (35 %).<sup>11</sup> Odbory by se podle nich měly věnovat v první řadě bezpečnosti práce (37,3 %), vztahům v hierarchii podniku (17,3 %) a problematice propouštění (9,6 %). Zálžitosti vážící se k sociálním výhodám zaměstnanců, resp. k rekreaci a péči o děti zaměstnanců, se ve výzkumu [Postavení odborů 2000] umístily na samém konci uvedených variant – na 13. a 14. místě z 15.

V případě poskytování konkrétních dodatkových výhod zaměstnancům ze strany zaměstnavatele (tabulka č. 1) mají odbory tendenci se angažovat více u souboru výhod, které zpravidla nemají bezprostřední vazbu na harmonizaci práce a rodiny (viz body F až L v tabulce č. 1) než u výhod s bezprostřední vazbou na rodinu (viz A až E tamtéž).<sup>12</sup>

**Lepší situace z hlediska dodržování pracovního práva a sociálních výhod týkajících se zaměstnanců panuje ve sféře nepodnikatelské. V podnikatelské sféře pak obecně platí, že tam, kde je odborová organizovanost vysoká a pozice odborů je tudíž silná, dosahují zaměstnanci větších práv či výhod v porovnání s ostatními podniky či odvětvími.**

## 1.2. Harmonizace práce a rodiny z pohledu zaměstnanců

Přestože většina zaměstnaných lidí je spokojena s uspořádáním své pracovní doby (její délkou, organizací, přesčas, směnností apod.),<sup>13</sup> pouze malá část z nich se domnívá, že pracovní doba jde skloubit s jejich rodinnými či společenskými povinnostmi mimo práci „velmi dobře“. Jaká opatření by podle názoru pracujících napomohla k harmonizaci práce a rodiny? Sledování tohoto tématu se většinou omezuje pouze na ženy. Z anketního šetření provedeného ČSŽ v roce 1999 na téma „Žena a trh práce“ [„Kam...2000: 75–78] vyplývá, že ženy by pro ulehčení své situace uvítaly:

- služby v místě bydliště (nejlépe tzv. domy služeb, kde vše je pod jednou střechou)

<sup>11</sup> Z výzkumu [Postavení odborů 2000].

<sup>12</sup> [Kuchařová, Zamykalová 2000: 86].

<sup>13</sup> Více o spokojenosti s pracovní dobou viz 3. kapitolu.

- zajištění dopravní obslužnosti v místě bydliště, neboť využívání automobilů ženami naráží na skutečnost, že je v první řadě využívají muži anebo že ženy nevlastní řidičské oprávnění
- zajištění otevírací doby obchodů, služeb, lékařské služby, pošty, hodin pro veřejnost na úřadech tak, aby se vždy nekryla s pracovní dobou
- zájmové kroužky pro děti a mládež
- pečovatelskou službu pro staré lidi
- denní stacionáře pro handicapované osoby

Ve výzkumu [Pracující žena ..1995] z poloviny 90. let ženy uváděly jako vhodná řešení i:

- zvýšení platů, které by jim umožnilo financování některých služeb pro domácnost či péči o další členy rodiny
- změnu postojů zaměstnavatelů k ženám<sup>14</sup>
- změnu postojů jejich manželů k ženské roli v rodině (viz 2. kapitolu).

Ženy tedy spatřují možnosti řešení problematiky sladění práce a rodiny v rovině institucionální i individuální (soukromé), na úrovni podnikové i komunální. **Možnost právních úprav stávajících opatření či uzákonění opatření nových ovšem dotázané ženy nerefletovaly vůbec.**

### 1.3. Respektování sociálních práv zaměstnanců zaměstnavateli v podnikatelské sféře

Většina podnikatelských subjektů v soukromé sféře se domnívá, že Zákoník práce je koncipován tak, že poskytuje příliš vysokou míru ochrany zaměstnanců [Hála, Kroupa 2000: 8], a to i pokud jde o poskytování sociálních výhod. Přesto je management velkých i malých firem či podniků nakloněn možnosti, aby si zaměstnanci mohli dohodnout výhodnější pracovní či sociální podmínky a nároky, než jaké jsou uvedeny v Zákoníku práce. Rozdíl je ale v tom, jaký preferují způsob vyjednávání, zda dávají přednost kolektivní cestě – jak je tomu u většiny velkých firem s více než 500 zaměstnanci,<sup>15</sup> anebo preferují individuální způsob sjednávání případných dodatkových výhod – což častěji preferují naopak drobní zaměstnavatelé do 25 zaměstnanců (kde pracuje přes 40 % zaměstnanců).<sup>16</sup>

Pokud zaměstnavatelé poskytují mužům a ženám tzv. **dodatkové výhody**, jsou nejčastěji **poskytovány na základě uzavřených kolektivních smluv (srv. tabulku č. 2) než individuálních pracovních smluv** vyjma manažerů. Tyto dodatkové výhody, resp.

<sup>14</sup> Tento požadavek odráží zkušenost žen s diskriminací při přijímání do zaměstnání, při omezování jejich práva pečovat o nemocné dítě, při propouštění ze zaměstnání apod.

<sup>15</sup> Tento způsob je u velkých firem preferován nejspíš pro svou nižší finanční náročnost na obsluhu personálních agend a z důvodu zamezení rozšiřování nároků ze strany zaměstnanců.

<sup>16</sup> Ve firmách od 25 do 500 zaměstnanců pracuje 43,5 % pracujících a s více než 500 zaměstnanci 14,4 %. [Postavení odborů 2000]

family-friendly opatření se týkají zejména uvolňování pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti a podpory rekreace a kultury (viz body A až E v tabulce č. 1).

Rozsah poskytovaných výhod závisí kromě příslušnosti k nepodnikatelské a podnikatelské sféře výrazně i na velikosti podniku. V nejmenších firmách (do 25 zaměstnanců) je poskytován nejnižší rozsah výhod, zatímco nejvíce jich požívají zaměstnanci největších firem (nad 1000 zaměstnanců). **Více výhod zaměřených na „rodinu“ je poskytováno v průmyslu než obchodě, zejména pak v průmyslu kovo zpracujícím, hutnickém, dále v průmyslu potravin a tabáku a nejméně v obchodě, pohostinství a ostatních službách, kde převažují ženy(!)** [Kuchařová, Zamykalová 2000].

Většina zaměstnavatelů se podle dotázaných odborových funkcionářů příliš nezajímá o usnadnění dvojí role žen. Pokud jsou realizována některá opatření, pak se nejčastěji vyčerpávají úpravou pracovní doby. Oproti minulosti zaměstnavatelé již zpravidla vůbec nepodporují zařízení denní péče o děti zaměstnanců (podnikové jesle či mateřské školky) nebo letní tábory dětí. **Zaměstnavatelé se více soustřeďují na zaměstnance jako jednotlivce než na uspokojování jejich případných sociálních požadavků majících bezprostřední vztah k rodině.**

#### **1.4. Nejčastěji nedodržovaná opatření vážící se k harmonizaci rodinných a pracovních povinností ze strany zaměstnavatelů**

Ženská pracovní síla je na našem trhu práce stále vnímána zaměstnavateli jako méně stabilní a perspektivní v porovnání s mužskou pracovní silou. Zaměstnavatelé se v případě žen nejčastěji obávají toho, že mladá doposud svobodná žena otěhotní.<sup>17</sup> Pokud má žena již děti, předjímají zaměstnavatelé její časté absence z důvodu péče o dítě i nižší pracovní výkon. Po návratu z rodičovské dovolené pak nebývá kvalifikace ženy považována zpravidla za dostatečnou z důvodu jejího zastarání či „zamrznutí“. V této optice je pak ženská pracovní síla pro mnohé zaměstnavatele nevýhodná a riziková. Snaží se proto minimalizovat případné ztráty z ní – někdy i za cenu nelegálních postupů. **Čeští zaměstnavatelé zpravidla ještě nedokáží docenit loajalitu a hodnotu pracujících žen.** Zejména podnikatelé nejsou příliš ochotni vytvářet ženám alespoň trochu příznivé podmínky pro harmonizaci práce a rodiny, které by nakonec byly (ekonomicky) přínosné i pro ně samé. **Ženy si totiž práce obvykle velice váží a jsou schopny podávat vysoký výkon.**<sup>18</sup>

Z informací poskytnutých některými představiteli odborových svazů pro účely této studie vyplývá, že sladění práce a rodiny je u žen ohroženo nejvíce tam, kde

<sup>17</sup> Někteří zaměstnavatelé si dokonce kladou jako podmínku, že v příštích 2-3 letech po nástupu do zaměstnání k jejímu otěhotnění nedojde!

<sup>18</sup> Srv. např. databáze výzkumů [Pracující žena 1995], [Muži a ženy 1995], [Muži a ženy 1998] či [Muži a ženy 1999].



zaměstnavatelé uzavírají s ženami opakovaně **termínované pracovní smlouvy**,<sup>19</sup> jak k tomu často dochází například v obchodních řetězcích velkých nadnárodních společností. Tato značně nejistá pracovní situace je pak některými zaměstnavateli zneužívána k vykonávání nátlaku na ženy, aby se dobrovolně (!) vzdaly některých výhod, které jsou jim garantované nejen případnou kolektivní smlouvou,<sup>20</sup> ale dokonce i Zákoníkem práce (např. placeného volna při ošetřování nemocného dítěte).

Za zřejmě nejrozšířenější problém z hlediska sladění pracovních a rodinných povinností je možné považovat **nedodržování délky pracovní doby**. Například v obchodě ženy často pracují bez časového omezení – jejich pracovní doba se mnohdy kryje s (12 až 16 hodinovou) prodejní dobou. Žena pak nemá možnost starat se o rodinu, zařídit si potřebné věci, zajít k lékaři apod. Problém porušování délky pracovní doby nepředstavuje problém pouze u dělnických profesí či u profesí s nízkou kvalifikací, jak nejčastěji zdůrazňují představitelé odborových svazů,<sup>21</sup> ale vyskytuje se i na druhém pólu škály. Vedoucí a řídí pracovníci<sup>22</sup> rovněž často pracují přesčas – mnohdy dokonce bez jakékoli formy náhrady. Problém nedodržování délky pracovní doby se netýká pouze žen, ale dotýká se významně i mužů, kteří přesčas pracují častěji než ony.

K porušování zákona dochází i tam, kde je rozšířen „švarcsystém“.<sup>23</sup> V tomto případě nemůže najatá osoba využívat výhod, resp. opatření k usnadnění práce a rodiny, která jsou jí garantovaná zejména Zákoníkem práce a kolektivní smlouvou daného podniku. Tato praxe je běžně rozšířená v některých odvětvích národního hospodářství (např. stavebnictví, obchodě) a týká se však výrazně častěji zahraničních pracovníků, zejména v dělnických a pomocných profesích než domácích pracovníků. V této souvislosti je nutné podotknout, že **doposud se nikdo nezaměřil na sledování problematiky zvládnutí práce a rodiny u zahraničních pracovníků, resp. pracovníc**, zejména z bývalého východního bloku – Ukrajiny, Polska, Vietnamu, které u nás pracují nejčastěji. Práce na vlastní živnostenský list u zahraničních pracovníc majících povolení k pracovnímu pobytu u nás, která je vcelku rozšířená, eliminuje možnost čerpat dovolenou, pečovat o nemocné dítě a negarantuje zákonem vymezenou

<sup>19</sup> Termínovaná pracovní smlouva by však měla být uzavírána ve výjimečných případech, a to tam, kde např. má být zajištěna náhrada za osobu na rodičovské dovolené, za osobu dlouhodobě nemocnou nebo pro pokrytí sezónních výkyvů v poptávce pracovních sil, kdy jsou často najímáni důchodci či studenti. Stanoviska jednotlivých OS k termínovaným smlouvám nejsou zcela jednoznačná, neboť v některých odvětvích jsou nutné (např. zemědělství, stavebnictví). Důsledky dopadu termínovaných pracovních smluv by však měly být vyhodnocovány z hlediska jejich vhodnosti pro konkrétní skupinu pracovních sil, v našem případě rodiče s dětmi či jinými rodinnými závazky.

<sup>20</sup> Termínované pracovní smlouvy slouží některým zaměstnavatelům jako účinný prostředek ke „stlačení“ mezd. Osoby s termínovanými pracovními smlouvami nebývají členy odborů a někdy se na ně nevztahují případné dodatkové výhody obsažené v kolektivní smlouvě.

<sup>21</sup> Např. Odborový svaz kovoprůmyslu, OS dopravy či OS obchodu a služeb.

<sup>22</sup> Např. školení manažerů pracujících u nadnárodních společností či v zahraničních firmách, kteří zaujímají top pozice, často probíhá na nějakém atraktivním místě v zahraničí (např. na Mallorce) a není výjimkou, že trvá až měsíc.

<sup>23</sup> Pracovník sice pracuje na vlastní živnostenský list, ale de facto je vůči druhému subjektu – „zaměstnavateli“ – v zaměstnaneckém poměru, neboť je ve vztahu subordinace a závislosti.

8 hodinovou pracovní dobu, máme-li uvést nejčastěji se vyskytující a nejzávažnější problémy mající bezprostřední negativní dopad na možnost péče o děti a rodinu u zahraničních pracovníků.

### 1.5. Harmonizace práce a rodiny v průběhu životního cyklu

Sociální opatření usnadňující možnost sladění práce a rodiny zaměstnaných osob zakotvená v Zákoníku práce či jiných právních normách jsou u nás na relativně velice vysoké úrovni, což ale ještě neznamená, že skloubení práce a rodiny je vždy a za všech okolností zcela bezproblémové.

#### Péče o nejmenší děti

Dostatečně dlouhá doba mateřské, resp. rodičovské dovolené a poskytované příspěvky (viz 3. kapitolu) v tomto období vytvářejí vhodné podmínky pro péči o nejmenší děti (nejméně do 3 let jeho věku) pro většinu žen. Na druhé straně je to právě mateřská a rodičovská dovolená, která ženy nejčastěji vyřazuje z trhu práce. Z ekonomicky neaktivních žen tvoří tato skupina kolem 40 %.<sup>24</sup> Z důvodu naplnění své mateřské role ženy v tomto období ztrácejí často svou kvalifikaci, a protože ženy v tomto období nemohou být evidovány jako uchazečky o zaměstnání<sup>25</sup>, nemohou se proto účastnit státem podporovaných rekvalifikací a doplnit si či případně zcela změnit svou kvalifikaci, aby se tak zvýšila jejich šance uspět na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené.

Tuto z hlediska pracovního uplatnění žen nepříznivou životní situaci je možné řešit na individuální úrovni přinejmenším prostřídáním se rodičů na rodičovské dovolené či záměnou jejich rodičovských rolí, kdy na rodičovské dovolené je muž (v současné době může již od narození dítěte). Výsledky předchozího vývoje ale dokládají (tabulka č. 3), že tyto možnosti existující zhruba po celé období 90. let (i když až od půl roku dítěte) se u nás doposud realizovaly sporadicky. V tomto směru se nedá pro nejbližší dobu očekávat žádná radikální změna.

I když novelizace Zákoníku práce umožnila navíc „souběh“ rodičovské dovolené obou rodičů, není tato možnost v praxi plošně využitelná, neboť rodičovský příspěvek ve výši 1.1 násobku životního minima<sup>26</sup> náleží vždy pouze jednomu z nich. Toto opatření je zkonstruováno pro tzv. příjmově silné rodiny, které si buď dokázaly vytvořit dostatečně velkou rezervu pro toto období, nebo mají příjmy zaručeny převážně z jiných zdrojů než ze zaměstnání (renty, kapitálového výnosu apod.).

Souběh by mohl být cíleně využitelný v době po narození dítěte, neboť umožňuje otci zůstat doma a pomoci ženě s péčí o dítě, případně s péčí o domácnost. Realizace této

<sup>24</sup> Zbytek ekonomicky neaktivních žen tvoří studující (11 %), starobní (27 %) či invalidní důchodkyně (13 %) [Kuchařová 2001: 23].

<sup>25</sup> Vyjma případů, kdy s nimi byl rozváznán pracovní poměr z právně přesně vymezených důvodů (např. reorganizace, ukončení činnosti zaměstnavatele).

<sup>26</sup> Od 1. 10. 2001 činí životní minimum pro dospělé osobu 2320 Kč.

možnosti by ale nejspíše narážela na finanční možnosti většiny rodičovských párů (muž by byl doma „zadarmo“), na ochotu zaměstnavatelů toto volno poskytnout i na případné nepochopení ze strany nejbližšího okolí. V souvislosti s narozením dítěte by se však pro většinu mužů jevilo být smysluplnější a pro rodinu přínosnější zavedení například 2 týdenní (dodatkové) dovolené pro otce, jak je tomu třeba ve Švédsku. Na tuto dovolenou má otec zákonný nárok a zaměstnavatel mu ji nesmí odepřít. Vzhledem k nízké úrovni příjmů v naší zemi by bylo rovněž vhodné tuto dovolenou částečně finančně kompenzovat. Případné zavedení dovolené pro otce při narození dítěte by však nemělo eliminovat možnost mužů zůstat na rodičovské dovolené, pokud se k tomu rodičovský pár rozhodne. Možnost být na rodičovské dovolené by měla zůstat i nadále zachována pro obě pohlaví.

Poskytovaný rodičovský příspěvek, který je sociální dávkou, je pečující osobě vyplácen za podmínky, že pečuje řádně a celodenně o své dítě. Pracovní aktivita v případě pobírání tohoto příspěvku je povolena, pokud výdělek nepřesahuje 1.5 násobek životního minima. Zároveň se smí umístit dítě do předškolních zařízení na placené hlídání (což činí 30 Kč za každou započatou hodinu plus stravné 20-30 Kč) pouze na 5 dnů v měsíci, jinak by byl příspěvek odebrán. I když poskytnutá dávka garantuje ženě jistý minimální příjem, diskriminuje ji ve svém důsledku, pokud by si v období rodičovské dovolené chtěla zvyšovat kvalifikaci či si shánět zaměstnání. Pět dnů v měsíci není možné v tomto směru považovat za dostačující.

### Návrat do zaměstnání

Situace návratu do zaměstnání je značně zkomplikovaná striktně danými termíny přijímání dětí do předškolních zařízení. Přijetí do nich probíhá vždy k počátku školního roku (v mateřských školkách pak ještě i k 1. lednu). Pokud tedy nechce rodič ztratit garantované místo u svého zaměstnavatele, které je mu zaručeno do 3 let věku dítěte, musí dítě nastoupit do jeslí či školky již v září. V průběhu školního roku jsou děti přijímány zcela výjimečně, pouze uvolní-li se místo za často nemocné dítě apod. To znamená, že dítě narozené ke konci školního roku, musí začít chodit do jeslí již téměř ve dvou letech, čili téměř o celý rok dříve. Další nevýhodou je, že rodič může s těžší nastoupit do zaměstnání kdykoli, například tehdy, naskytne-li se mu výhodnější pracovní nabídka,<sup>27</sup> neboť je nucen respektovat termíny nástupu dětí do předškolních zařízení a dodržet podmínky tříměsíční adaptace dítěte.

I když po uplynutí rodičovské dovolené musí zaměstnavatel zařadit zaměstnankyni na totéž pracovní místo (do 3 let) či její kvalifikaci odpovídající pracovní místo (po 4 letech), bývá praktické uplatnění tohoto nároku komplikované. A to tam, kde dochází k restrukturalizačním změnám v organizacích, kdy je nepřítomné pracovníci zrušena její pracovní funkce a kde dojde k zániku celé organizace. Kromě toho po návratu

<sup>27</sup> Výhodnější pracovní nabídka však ještě nemusí zaručit takovou výši příjmů, aby umožnila hradit placené při hlídání dítěte. U nás totiž existuje výrazná disproporce mezi finanční náročností této služby a finančními možnostmi většiny rodin.

z rodičovské dovolené není navrátilivší se osobě garantované její pracovní místo po nejbližší dobu.<sup>28</sup>

V tomto ohledu by bylo možné navrhnout opatření, které by garantovalo navrátilivší se zaměstnankyni pracovní místo po nejbližší dobu po návratu z rodičovské dovolené, například 3 až 6 měsíců plus 2 měsíce ochranné lhůty v době výpovědi.

### **Péče o děti v předškolním a školním věku**

Pro péči o dítě ve věku do 3, příp. 4 let jsou určeny jesle, jejichž počet i počet míst v nich se oproti konci 80. let rapidně snížil (kapitola 3). Umístění dítěte do tohoto zařízení se proto může stát problémem.<sup>29</sup>

A tak by bylo vhodné tam, kde je o hlídání malých dětí zájem, podporovat na úrovni obcí za pomoci např. neziskových organizací rozvoj alternativních forem péče o nejmenší děti. Tato péče by mohla být poskytována buď zcela, nebo částečně na komerční bázi – v tom případě by byla určena spíše pro příjmově silnější skupiny rodičů, nebo na bázi svépomocných skupin, která by pak byla orientována zejména na rodiny sociálně slabší.

V souvislosti s péčí o děti školního věku se zřejmě největším problémem stávají školní prázdniny, které činí 12-13 týdnů za rok, kdežto délka dovolené rodičů tvoří 4 až 5 týdnů (dohromady 8-10 týdnů u obou rodičů).<sup>30</sup> Podle Zákoníku práce však musí zaměstnavatel poskytnout matce či otci neplacené volno z důvodu péče o dítě mladší 10 let, zažádají-li o ně, jestliže tomu nebrání vážné provozní důvody. Zkušenosti některých žen ale dokládají, že zaměstnavatelé se v tomto ohledu chovají mnohdy svévolně. Poškozený rodič se sice může obrátit na soud, ale vzhledem k obvyklým délkám soudních procesů, se tato možnost ukazuje jako nereálná, resp. neřešící okamžitě danou situaci. V tomto případě, stejně tak jako v případech ostatních, **kdy nárok rodičů je vymezen právně, je bezpodmínečně nutné, aby byl také fakticky vymahatelný, neexistoval pouze jako tzv. papírový paragraf.**

Protože u nás doposud neexistuje tzv. pracovní soud, jehož zavedení by musela předcházet změna Ústavy ČR, uvažuje se o zřízení tzv. inspektorátů práce, které by měly řešit případné problémy a neshody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci i v ohledu jejich sociálních práv a smluvně dohodnutých nároků. Kromě naplnění formální podmínky (vznik nové instituce), je však nutná celková změna klimatu ve společnosti, aby nároky rodičů byly považovány nejen za legální, nýbrž i za legitimní. Pokud by

<sup>28</sup> V praxi pak někdy dochází k tomu, že zaměstnankyně sice do zaměstnání nastoupí, ale zaměstnavatel jí dá po 3 dnech výpověď – např. pro nadbytečnost. Je zjevné, že osoba, která pečovala po určitou dobu o malé dítě, se může stát pro svého zaměstnavatele „nevýhodná“ nejen z důvodu zastarání či „zmrazení“ kvalifikace, ale i z obavy jejich častý absencí z důvodu péče o dítě i z obavy sníženého pracovního výkonu, proto se jí může snažit, zejména jedná-li se o menší podnikatelské subjekty, „zbavit“.

<sup>29</sup> Jesle jsou využívány jednak skupinou žen, která se výrazně orientuje na svou práci a kariéru, jednak ženami z nízkopříjmových rodin (zejména se jedná o samoživitelky).

<sup>30</sup> Situace samoživitelek je pak v tomto směru ještě mnohem komplikovanější.

tato změna nenastala, je právní požadavek sice vymahatelný formálně, ale fakticky by zůstal i nadále – těžko realizovatelný.

V případě **péče o školní děti** se ukazuje jako žádoucí vybudování informační sítě o možnostech trávení času dětí v době jejich prázdnin (případně i po ukončení činnosti školních družin určených pro děti do 10 let či u starších dětí po skončení vyučování).

Neměla by být omezena pouze na větší města či podniky, ale měla by být dostupná (nejlépe přes internet) všem zájemcům. Vybudování této sítě však předchází vytvoření faktických možností pro trávení volna dětí na dané lokální úrovni a zajištění jejich prostorové a finanční dostupnosti (za případné finanční spoluúčasti orgánů místní správy, zaměstnavatelů, ev. neziskových organizací a v neposlední řadě i samotných rodičů).

### **Péče o nemocného člena rodiny**

Právní systém ČR umožňuje pečovat rodičům o nemocné dítě či o jiného nemocného člena rodiny (pokud jeho zdravotní stav nezbytně vyžaduje ošetřování jinou osobou) bez omezení doby ošetřování (dávka nemocenského je však poskytována maximálně po dobu 9 po sobě jdoucích kalendářních dnů). Toto právo bylo poslední novelizací Zákoníku práce rozšířeno i na muže-otce bez ohledu na jeho rodinný stav. To vysvětluje, proč o nemocné osoby doposud pečovaly většinou pouze zaměstnané ženy (nanejvýš pak osamělí otcové). Toto opatření zpravidla nezpůsobuje žádné problémy, pokud dítě (děti) není nemocné často nebo dlouhodobě. Jinak se častá absence žen z důvodu nemoci dítěte stává zejména v soukromé podnikatelské sféře vážným problémem a bývá častým důvodem výpovědi i ze strany ženy. Nutno dodat, že ženy jsou k ní mnohdy donuceny zaměstnavatelem. Pokud by mu „nevyhověly“, zaměstnavatel by je stejně propustil, uvedl by ovšem jiný – z hlediska práva platný – důvod.

Řešením situace časté nemoci dítěte by mohla být pružnější organizace rolí rodičů v rodině, která předpokládá jejich zástupnost (o nemocné dítě nemusí vždy nutně pečovat žena) i některé úpravy délky a organizace pracovní doby. Uplatnění flexibilních forem organizace práce a pracovní doby (zkrácení pracovního poměru spolu s kombinací pružné pracovní doby, stlačením délky pracovního týdne apod.) u zaměstnaných rodičů by tak mohlo napomoci účinněji sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti.

Jiné řešení časté nemoci dítěte představuje tzv. domácí práce, která by mohla umožnit ženě, resp. jednomu z rodičů věnovat se nezbytně nutně nemocnému dítěti a zároveň pracovat. Toto řešení je však realizovatelné za předpokladu, že druhý partner bude schopen zastoupit (nahradit) pečujícího rodiče po část dne, aby se „pečující rodič“ mohl rovněž věnovat své práci. Jinak se toto řešení může stát pro pracujícího doma velmi organizačně i psychicky náročné.

Zatímco poskytování i vybírání volna při nemoci dítěte zůstává vcelku rozšířené zejména v nepodnikatelské sféře (zejména u méně či středně kvalifikovaných profesí), není již tak běžná péče o dlouhodobě nemocného starého člena rodiny – nejčastěji vlastního či partnerova rodiče. A to nejen pro svou těžkou slučitelnost s výkonem zaměstnání, ale i z obavy o jeho ztrátu [Veselá 2001: 20]. I když vědomí pečovat o své rodiče je u nás vcelku silně zakořeněné, začíná se i u nás uplatňovat stále častěji ústavní forma péče o staré lidi. Vzhledem k charakteru demografických změn u nás (stárnutí populace) se dá předpokládat, že problémů s péčí o staré lidi bude do budoucna přibývat.

Těžiště péče o nesoběstačného starého člověka by nemělo spočívat zcela či převážně na rodině, neboť v našich podmínkách – vysoké zaměstnanosti žen – je to nereálné. Nejschůdnějším řešením je poskytování terénních služeb přímo v domácnosti příjemce, dále poskytnutí pomoci prostřednictvím pečovatelské služby (tj. umístění v domech s pečovatelskou službou, jejichž výstavba je však výrazně limitována finančními možnostmi dané obce). Za krajní řešení bývá obvykle považováno umístění starého člověka v tzv. léčebnách dlouhodobě nemocných.

## **2. Harmonizace práce a rodiny z genderového aspektu**

### **2.1. Genderový a systémový aspekt harmonizace pracovního a rodinného života**

Péče o děti a rodinu tvoří výrazný limit pro uplatnění ve sféře práce, neboť je nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen [Kuchařová 2001],<sup>31</sup> a znesnadňuje ženám přístup k vedoucím a řídicím funkcím, působí jako výrazná brzda jejich kariérového rozvoje.<sup>32</sup>

Segregace pracovního trhu spjatá s existencí typicky mužských a typicky ženských povolání, spojená s feminizací či maskulinizací doslova celých odvětví národního hospodářství v případě žen omezuje jejich pracovní aktivitu, možnosti kariérového postupu a výrazně se spolupodílí na jejich připoutání k rodině, v případě mužů pak výrazně oslabuje jejich participaci v rodině.

Na druhé straně právě z rodinných důvodů volí ženy taková zaměstnání, která jsou pro ně časově dostupná (v blízkosti jejich bydliště), a to mnohdy i za cenu přijetí méně kvalifikované a finančně méně ohodnocené práce. Muži naopak z rodinných důvodů přijímají více finančně honorovaná místa či místa, kde je možnost „přivýdělků“, a to i za cenu delší nepřítomnosti v rodině. Muži na rozdíl od žen častěji pracují v profesích, které se vyznačují netradičně uspořádanou pracovní dobou (nestejným počtem odpracovaných dní během týdne, různou délkou denní pracovní doby, různým počátkem a koncem pracovní doby, prací v nesociálním čase, směnným či turnusovým provozem).<sup>33</sup> To jim sice znesnadňuje jejich „pravidelnou“ participaci

<sup>31</sup> Mezi uchazečky o zaměstnání tvořily na konci 90. let lidé pečující o nezletilé děti nebo těžce zdravotně postižené členy rodiny 14 %, přičemž 97 % z nich byly ženy [Kuchařová, Zamykalová 2000].

<sup>32</sup> Databáze výzkumů [Muži a ženy 1995] a [Muži a ženy 1998].

<sup>33</sup> Databáze výzkumu [Podmínky práce 2000].

v rodině, ale nemělo by to omlouvat jejich „únik“ před rodinnými povinnostmi, ani jejich vyhýbání se zodpovědnosti za rodinu a zabezpečení chodu domácnosti. I když části žen nepřítomnost muže v rodině vadí (zejména těm mladším, vzdělanějším a kvalifikovanějším),<sup>34</sup> jiné ženy (zpravidla starší, méně vzdělané a méně kvalifikované) ji tolerují. V jejich případě jde o uplatnění „gender kontraktu“, kde kompetence obou „pohlaví“ (gender) jsou relativně striktně rozděleny.<sup>35</sup>

Na jedné straně segregace trhu práce utužuje stereotyp žena–matka a pečovatelka, otec–živitel rodiny, na druhé straně jsou to právě tyto stereotypy, které zpětně ovlivňují výběr povolání většiny mužů a žen. V kontextu těchto skutečností je pak požadavek sladění pracovního a rodinného života značně problematický, resp. zůstává stále jednostranně řešitelný i prakticky řešený. Odstranění systémové bariéry – segregace pracovního trhu – a k ní se vážícím specifickým zaměstnanosti v daném odvětví či profesi (směnnosti, turnusovosti práce, sezónnosti, částečným úvazků apod.) je záležitostí dlouhodobou. Obdobně je tomu i v případě odstranění bariéry „subtilnějšího“ charakteru, kterou představují vžití sociální stereotypy. K prolomení systémové bariéry i vžitých schémat myšlení a jednání (hlavně u mužů, starší generace, osob s nižším vzděláním, lidí s dělnickými profesemi, osob žijících v menších lokalitách) je nutná ochota a vůle ke změně.

Tomu může napomoci veřejná diskuse na tato témata a o těchto problémech, která by měla probíhat na různých úrovních od celostátní po místní, měla by propojit laickou veřejnost s veřejností odbornou, měla by být postavena na fundovaných argumentech pro požadovanou změnu. Tato diskuse by neměla být mediálně bagatelizovaná a v žádném případě by se neměla omezit pouze na jednoduché mediálně často traktované řešení (či spíše pseudořešení), a sice, že sladění práce a rodiny „si má řešit každý sám a po svém“, neboť jde o soukromou záležitost rodiny, či dokonce pouze o problém ženy (!), jehož úspěšné zvládnutí nebo nezvládnutí je dáno v prvé řadě schopností či neschopností ženy samotné.

## 2.2. Formy harmonizace práce a rodiny u nás

Za nejschůdnější řešení sladění práce a rodiny je možné považovat kombinaci různých forem rozložení pracovní doby nejlépe u obou rodičů. V našich podmínkách je nejschůdnější a pravděpodobně nyní i nejvhodnější tzv. **pružná (klouzavá) pracovní doba**, kterou využívá zhruba pětina zaměstnaných osob [Zamykalová: 6] Nejčastěji ji využívají administrativní síly a technickohospodářští pracovníci, vedoucí a řídicí

<sup>34</sup> Podle rozvodových statistik část českých žen preferuje spíše muže, kteří jsou v rodině fyzicky přítomní a fakticky o její členy, včetně manželky pečují, než muže, kteří rodinu pouze hmotně zabezpečují, a zůstávají většinu času mimo domov. [Hendrychová 1998: 19]

<sup>35</sup> Muži je jednoznačně přidělena role živitele rodiny, proto jeho nepřítomnost a neparticipování v rodině z důvodu pracovního vytížení je akceptované. Přestože pracuje i žena, nemá a nemusí se ve své práci výrazně pracovní angažovat, aby jí „zbyl“ čas a energie na rodinu a domácnost. Ženě je pak podle „gender kontraktu“ přiřčen celý komplex rolí vážících se k fungování soukromé sféry, tj. role matky, pečovatelky a hospodyně.

pracovníci a pracovníci ve vědě a výzkumu. Je více využívaná i využitelná ve státní či veřejné správě než v podnikatelské sféře a v malých firmách (do 25 zaměstnanců). Její výhodou je, že o posunu pracovní doby spolurozhodují sami zaměstnanci, což ji umožňuje lépe sladit výkon jejich zaměstnání s potřebami rodiny.

Tam, kde zavedení pružné pracovní doby nebrání provozní důvody, by bylo žádoucí ji zavést, neboť nepředstavuje žádné dodatekové náklady pro zaměstnavatele a zaměstnancům naopak usnadňuje jejich fungování v práci i rodině.

Pružnou pracovní dobu je dále vhodné kombinovat se **stlačeným pracovním týdnem**. Snížení pracovního týdne o den by znamenalo nárůst volna, které by mohlo být využito pro potřeby rodiny i pro osobní účely pracujících.

Z hlediska rodiny je flexibilní pracovní doba výhodnější než tzv. **nerovnoměrně rozložená (rozvržená) pracovní doba**, vyznačující se nepravidelným rytmem práce, prací pozdě večer či v noci i vyšší přesčasovostí. Nejčastěji se tato forma organizace práce uplatňuje vzhledem k charakteru vykonávané práce v zemědělství, ve stavebnictví a v dopravě. Týká se mnohem častěji mužů než žen. Ukazuje se, že tato forma práce je výhodná spíše pro zaměstnavatele než pro samotné zaměstnance, zejména pokud mají děti.

I když ženy využívají **částečné úvazky** daleko častěji než muži, přesto u nás nejsou tak rozšířené jako v západní Evropě. V první polovině 90. let částečné úvazky u nás využívaly častěji ženy s vysokoškolským vzděláním (cca 20 %) v porovnání s ostatními vzdělanostními kategoriemi žen (cca jen 10 %)<sup>36</sup>. **Kratší úvazky ale představují výrazné riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu kvůli zpomalení pracovního postupu a zmrazení možnosti dělat kariéru. V tomto smyslu jsou vhodnější spíše pro osoby s nízkými pracovními aspiracemi a ambicemi.**<sup>37</sup>

Nezaměstnané ženy s malými dětmi jsou často ochotny přijmout i kratší pracovní úvazky, jen aby měly práci (a měly tudíž zajištěnu i určitou výši příjmu – vyšší, než je poskytovaná sociální dávka), ale zaměstnavatelé tuto možnost nabízejí zatím sporadicky [Kuchařová, Zamykalová 2000].

V tomto směru by bylo žádoucí, aby o výši svého úvazku mohl pracovník či pracovnice rozhodovat svobodněji, dovoluje-li to charakter práce v dané profesi či v daném odvětví.

Částečné úvazky by mohly představovat řešení i pro lidi chystající se z rodinných důvodů (např. z důvodu péče o nemocného či přestárlého rodiče, péče o vnoučata apod.) odejít do důchodu dříve, než je zákonem stanovená doba. Dosažení důchodového věku není důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele, nýbrž představuje pro dotyčnou osobu možnost nikoli však povinnost odejít do důchodu. V České republice není na rozdíl od některých západoevropských zemí zaveden tzv.

<sup>36</sup> [Tuček 1998: 127].

<sup>37</sup> V posledních 5 letech se však zkrácené úvazky rozmáhají ve sféře obchodu (především u nadnárodních společností a řetězců obchodních domů) a na poštách – tedy u méně kvalifikovaných pracovních sil.



postupný odchod do důchodu,<sup>38</sup> v jehož rámci starší pracovníci přecházejí do zaměstnání na částečný úvazek. Toto opatření by napomohlo řešit nejen nezaměstnanost mladších lidí, ale mohlo by napomoci i ke skloubení rodinných a pracovních povinností v předdůchodovém věku (viz 4.5.4.).

Zatím velice málo rozšířenou a preferovanou formu práce představuje **sdílení pracovního místa** (viz 3. kapitolu).

Jako o možném řešení by se o něm dalo uvažovat tam, kde je dost zájemců o pracovní místa, která jsou však zároveň finančně poměrně lukrativní. Jinak tato forma práce zatím nepřichází v úvahu jako vhodné či optimální řešení kombinace práce a rodiny.

**Práce doma** již byla zmíněna při ošetřování nemocného dítěte (viz výše). Protože tato možnost je u nás poměrně nová, nejsou s ní prozatím příliš velké zkušenosti. Nicméně dosavadní poznatky o této formě práce u nás svědčí spíše o tom, že je více využitelná (i vhodnější) pro muže než pro ženy. Pro ženy představuje daleko větší zátěž z hlediska organizace práce, neboť u nich dochází v daleko větší míře než u mužů k prolínání péče o rodinu a děti s jejich prací, což může, ale také nemusí být vždy výhoda. Zejména tehdy, když druhý partner není ochoten převzít na sebe po část dne péči o děti a domácnost, dochází k nesystematickému výkonu pracovní činnosti, vzrůstá nervozita a napětí. Navíc neostře ohraničení práce pro peníze s péčí o rodinu a děti, prolínání práce s „volnem“, resp. s dobou, kdy ostatní zpravidla nepracují (večery, noci, víkendy) může vést k pocitu nespokojenosti, přetíženosti až vyčerpanosti. Kromě toho se ukazuje, že ženy pracující doma vykonávají často manuální či duševně stereotypní činnosti, u nichž má zaměstnavatel často tendenci zvyšovat „normu“. Práce se pak již nedá za určitý čas zvládnout. Proto, aby si žena „vydělala“, musí pracovat stále déle či za pomoci dalších rodinných příslušníků děti nevyjímaje. O její vhodnosti a výhodnosti pro ženu je možné pochybovat i z toho důvodu, že omezuje její sociální kontakty (které patří u žen k nejvýše hodnoceným aspektům zaměstnání), neboť ji připoutává k domovu, zejména tehdy, jsou-li děti malé. Navíc tato forma práce, stejně tak jako některé další nové formy (**work on call**, **teleworking** apod.) zatím není ošetřena v Zákoníku práce. Postavení zaměstnané ženy je tak vůči zaměstnavateli značně nejisté.

Každá z uvedených forem práce jako případně vhodný prostředek k harmonizaci pracovního a rodinného života má kromě (uvedených) kladů i (ne vždy uvedené) zápory. Například zkrácený úvazek je z hlediska rovných příležitostí kritizován jako možný prostředek prohlubování genderové segregace.

<sup>38</sup> Existuje však možnost odejít do předčasného důchodu. Protože se začal rapidně zvyšovat podíl předčasných důchodů na celkovém počtu starobních důchodů (z 18 % v roce 1996 vzrostl na 59 % v roce 2000), bylo k 1.7. 2001 upraveno stanovení výše tohoto důchodu a stanoveny některé nové přísnější podmínky pro jeho poskytnutí. [Příb 2000: 20-22].

### 2.3. Čemu se vyvarovat při harmonizaci práce a rodiny?

- Zbytečnému **prodlužování rodičovské dovolené**, neboť rodiče vyražuje na poměrně dlouhou dobu z pracovního procesu. Vznikají pak problémy se znovuzařazením v důsledku zastarání kvalifikace.
- **Pracovním úvazkům na dobu určitou**, které představují značnou nejistotu zejména pro matky s malými dětmi, neboť tato skupina žen v důsledku plnění své mateřské role shání obtížně uplatnění na trhu práce.
- **Částečným úvazkům**, jsou-li výhodné pouze pro zaměstnavatele, nikoli také pro zaměstnance.
- **Práci doma**, pokud nebude řádně ošetřena Zákoníkem práce a pokud není dostatečně finálně ohodnocena.
- **Práci na živnostenský list**, pokud de facto nahrazuje pracovní poměr. Samostatně podnikající osoby pracují na své riziko, nejsou jim garantovány žádné výhody vyplývající z řádně uzavřeného pracovního poměru – např. na dovolenou si musejí dopředu našetřit apod. Tato forma práce (vlastně tzv. švarcsystém) je výhodná především pro zaměstnavatele, nikoli pro zaměstnance majícího rodinu.

### 3. Úloha státu, obcí, NGOs, odborů a zaměstnavatelů při harmonizaci práce a rodiny

Vytváření podmínek pro harmonizaci rodinného a pracovního života musí být ve skutečnosti založeno na harmonizaci zájmů mnoha sociálních aktérů včetně institucí.

Zhruba do poloviny 90. let byla v důsledku restrukturalizace ekonomiky věnována pozornost zachování sociálního smíru a mírnění sociálních dopadů transformace celé společnosti, která se řešila na úrovni tripartity. V centru pozornosti vlády a odborů i značné části zaměstnavatelů tehdy byly:

- mzdy a mzdová regulace
- novela Zákoníku práce
- transformace sociální sféry (sociální, zdravotní a důchodové pojištění), která měla přímý dopad na možnost harmonizace rodiny a práce.

#### Stát

Za nejdůležitější, nejožehavější a nejfrekventovanější téma je možné považovat z hlediska slučitelnosti výkonu povolání s rodinou mateřskou a rodičovskou dovolenou (a k nim se vážící příspěvky). Dopady přijatých opatření v tomto směru nejsou vždy vnímány a hodnoceny jednoznačně pozitivně. Problémy s nimi spojené (viz výše) spíše naznačují, že jsou v mnohém ohledu kontroverzní. To ale platí například i o dopadech zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu či o dopadech liberalizace kolektivního vyjednávání a liberalizace pracovních smluvních vztahů v podnikatelské sféře. Zatímco jejich dopady některým skupinám zaměstnanců umožnily lépe sladit práci s rodinou,

druhým život spíše zkomplikovaly. Za pozitivní opatření je možné považovat zvyšování dávek vztahujících se k péči o rodinu v návaznosti na inflaci, resp. výši životního minima, příp. na výši mezd, garantující rodinám potřebnou sociální jistotu.

## Odbory

Ihned po revoluci byly některé (dříve sice formální) pravomoci odborů výrazně zeslabeny, ale odbory<sup>39</sup> se přesto dokázaly etablovat jako obhájci sociálních práv zaměstnanců.<sup>40</sup> I když odbory nedokázaly (a zpočátku objektivně ani nemohly) zamezit „propadu“ některých sociálních opatření a dodatkových výhod z minulosti (likvidace podnikových jeslí a školek, snížení rozsahu či relativní finanční výše dodatkových výhod zaměstnanců),<sup>41</sup> dokázaly v mnohých odvětvích a podnicích prosadit uzavření kolektivních smluv obsahujících i určité dodatkové výhody zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání u nás není zatím chápáno jako preventivní vytváření rámcových podmínek, v nichž se budou zaměstnanci pohybovat. A tak mnohé kolektivní smlouvy zatím nereflektují důsledně princip rovného zacházení s muži a ženami majících děti, neboť nároky jsou ze setrvačnosti připisovány často pouze ženám.

Úroveň kolektivních smluv upravujících individuální i kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran je v námi sledovaném ohledu různá – ať se jedná o kolektivní smlouvy vyššího stupně<sup>42</sup> (závazné mnohdy i pro nečlenské subjekty v daném odvětví), tak o kolektivní smlouvy na úrovni jednotlivých podniků. Rozsah a výše plnění sociálních nároků závisí v první řadě na prosperitě celých odvětví i zcela konkrétních podniků, dále na rozsahu a úrovni odborové organizovanosti v nich. Odvíjí se rovněž od schopnosti zaměstnanců formulovat své požadavky a od ochoty zaměstnavatelů je respektovat, resp. o nich vyjednávat.

Zatímco sociální partnerství je u nás stabilizováno na makroúrovni a mikroúrovni, dialog na mezoúrovni funguje zatím pouze po odvětvové linii, nikoli po linii regionální. Do budoucna se však dá očekávat, že potřeba řešit problémy spojené s harmonizací rodiny a práce bude na této úrovni stále sílit, neboť úzce souvisí s otázkou rozvoje celého regionu a s jeho zaměstnaností.

---

<sup>39</sup> Viz 1.1.

<sup>40</sup> V této souvislosti bylo nejednou projednáváno, zda je sociálně spravedlivé, „že odboráři svými příspěvky financují činnost odborové organizace a výsledky této činnosti, tj. sociální a mzdové výhody, sjednané v kolektivní smlouvě, se pak vztahují i na nečleny odborů.“ (citováno dle [Brokl 1997]).

<sup>41</sup> Jako například příspěvků na tábory dětí či na jejich zájmovou činnost, dárků pro děti k MDD či Vánocům, výše půjček pro účely bydlení apod.

<sup>42</sup> Kolektivní smlouvy vyššího stupně nejsou uzavírány v rozpočtové sféře, neboť tam nejsou organizace zaměstnavatelů podle zákona č. 83/1990 Sb.

## Zaměstnavatelé

Některým podnikatelským subjektům v ČR jde pouze o okamžitou maximalizaci zisku, a to mnohdy i za cenu rušení pracovní síly, než o její rozvoj a vytváření vhodných podmínek pro její fungování i mimo pracovní oblast. Přitom zavádění family-friendly opatření může být přínosné pro samotného zaměstnavatele (viz příklad uvedený ve 3. kapitole) a může mu pomoci zvyšovat produktivitu práce, tudíž i výnosy z jeho podnikání.

Zaměstnavatelé by měli ve svých sociálních programech dbát o rozvoj opatření určených zaměstnancům pečujícím o děti nebo jiného člena rodiny, který vyžaduje péči z důvodu nemohoucnosti, v žádném případě by neměli omezovat existující opatření.

## Obce

Obce, resp. orgány místní správy a samosprávy se sice angažují v realizaci některých prorodinných opatření (zabezpečování mateřských školek a jeslí, stravování dětí ve školách, školní družiny, kluby apod.), ale do širších debat na téma harmonizace práce a rodiny se zapojují spíše okrajově a neprojevují ani iniciativu v rozšiřování možností realizace některých dalších opatření.

## Neziskový sektor

Některé organizace neziskového sektoru a svépomocné aktivity jsou sice nasměrovány na ulehčení zvládnutí práce a rodiny, ale v celospolečenských diskusích na toto téma nesehrávají významnější úlohu. Jejich pomoc je praktická (např. stacionáře pro přestárlé občany, mateřská centra apod.) a závislá na finančních dotacích.

Hlavním aktérem v oblasti harmonizace práce a rodiny pracujících byl v prvních letech po revoluci bezesporu stát (v letech 1991 až 1995 se podařilo uzavřít generální dohodu), spolu s odbory a zaměstnavateli. V současné době je za hlavní aktéry možné považovat zaměstnavatele, resp. jejich reprezentanty a reprezentaci pracujících (odbory), mezi něž se v posledních 6 letech posunulo těžiště vyjednávání.

**Problematika harmonizace práce a rodiny není v ČR doposud chápána komplexně. V uplynulém desetiletí byla činěna pouze jednotlivá opatření a prosazovány dílčí změny.**

### 3.1. Další možná opatření vedoucí k usnadnění harmonizace práce a rodiny

Stále chybí nebo je nedostatečně ošetřeno (vyjma již uvedeného):

#### a) v oblasti sociálního a pracovního práva

– uznat dobu, kterou žena (muž) strávila doma po rodičovské dovolené další péčí o dítě mladší 15 let anebo péčí o přestárlou blízkou osobu, do odpracovaných let, tj. rozšířit

nárok, kdy se dovednosti získané plněním rodinných povinností uznávají jako pracovní kvalifikace

- vyřešit výši důchodů, pokud žena či muž pracovali na zkrácený úvazek z rodinných důvodů (tzv. part-time pensions)
- zvýhodňovat zaměstnavatele, kteří vytvářejí ženám, resp. rodičům vhodné pracovní podmínky a usnadňují jim tak sladění rodinných povinností s pracovními
- organizovat speciální rekvalifikační kurzy pro matky s malými dětmi, aby byl usnadněn jejich návrat do zaměstnání, či dokonce zvýšena jejich šance získat zaměstnání

#### **b) na regionální či místní úrovni**

- vytvářet pracovní příležitosti v místě bydliště,<sup>43</sup> a to i formou podpory drobného podnikání žen, které by však pro ně bylo výhodné a bylo podpořeno vhodnou nabídkou dostupných podnikatelských úvěrů pro ženy
- poskytovat příspěvky na dopravu zaměstnavateli k zabezpečení každodenní dopravy zaměstnanců do zaměstnání tam, kde není provozovaná hromadná doprava či je nedostatečná dopravní obslužnost, aby lidé s rodinnými závazky a povinnostmi mohli být zaměstnání, příp. si mohli zvolit i nějakou z forem flexibilní pracovní doby
- kontrolovat dodržování právních norem včetně sociálních práv a požadavků zaměstnanců a jejich vymahatelnost, vytvořit k tomuto účelu na úrovni krajů příslušné orgány
- zřizovat „centra pro rodinu“ i na místní úrovni, resp. při obecních úřadech, která by spolupracovala s místními zařízeními orientujícími se na pomoc rodinám, jak je tomu například v Maďarsku

#### **c) v podnikové sféře**

- odstraňovat důsledně všechny formy diskriminace lidí, majících rodinné závazky a povinnosti
- uplatňovat a rozvíjet family-friendly policy – rozvíjet prostředí, strukturu a organizaci práce tak, aby co nejvíce vyhovovala zaměstnancům pečujícím o děti

Za nejdůležitější obecné, resp. **celospolečenské úkoly** je možné považovat:

- vnímání a podporování muže a ženy jako rovnoprávných partnerů – se stejnými povinnostmi, tudíž i stejnými právy ve všech sférách společenského i soukromého života
- přiznání stejné důležitosti a stejné hodnoty vykonávaným rodinným povinnostem jako placenému zaměstnání
- podporování rozvoje podnikové kultury zohledňující rodinu, a to ve všech sektorech národního hospodářství.

<sup>43</sup> V naší republice není zatím příliš rozšířené, že by se lidé za práci stěhovali. Na této skutečnosti se kromě nízké ochoty lidí spolupodílit i to, že u nás prakticky stále ještě neexistuje trh s byty.

### 3.2. Příklady pozitivních řešení

Příkladů pozitivních, resp. nadstandardních řešení není mnoho, i když existují. Jak již bylo mnohokrát řečeno, možnosti zaměstnavatelů se odvíjejí v první řadě od jejich možností finančních. **Zatím se v naší podnikové kultuře příliš nevěžilo, že záměry organizace mohou být daleko efektivněji zabezpečeny, když zaměstnavatel bude svým zaměstnancům vytvářet vhodné podmínky pro sladění výkonu jejich povolání s rodinnými závazky.**

Uvedené příklady nadstandardních opatření reprezentují ČEZ, a.s. který je domácím monopolním podnikem v oblasti energetiky, a ŠKODA AUTO, a.s. která je v současnosti ve vlastnictví německé firmy Volkswagen. Pro srovnání jsou uvedena zákonná „minima“ obsažená v Zákoníku práce a rozsah poskytnutých dodatkových výhod jedné organizace z rozpočtové sféry (příloha č. 2).

### 4. Závěr

Protože opatření sloužící k harmonizaci práce a rodiny mohou mít na různé skupiny pracujících různý dopad, mohou mít i různý regionální účinek, je nutné monitorovat jejich působení ve všech rovinách jejich účinnosti, a to jak z krátkodobého, tak i dlouhodobého hlediska. Dále je nutné family-friendly opatření přijatá a realizovaná na úrovni státní rodinné a sociální politiky, na úrovni místní politiky, na úrovni zaměstnavatelů, odborů či na úrovni nevládních institucí vyhodnocovat nejen z hlediska dopadu na harmonizaci pracovního a rodinného života, ale i z hlediska uplatňování principu rovnosti mužů a žen ve sféře placené práce, sféře veřejné a místní politiky a v neposlední řadě ve sféře soukromé.

To, jakým směrem se do budoucna budou vyvíjet možnosti harmonizace práce a rodiny, není dáno jen současným právním rámcem a existující úrovni dodatkových opatření, případně jejich budoucími úpravami v duchu směrnic EU. Po našem vstupu do EU bude záviset do značné míry na konkrétní ekonomické situaci naší země a jejich podnikatelských subjektů, jaká opatření budou v tomto směru únosná, stejně tak jako na vyjednávání mezi všemi aktéry.

Ze srovnání uvedené rozpočtové organizace a podniků vyplývá, že nejmenší rozsah sociálních výhod je poskytován v rozpočtové organizaci, která má (zřejmě) nejméně finančních prostředků na tvorbu fondů sloužících k uspokojování dodatkových potřeb svých zaměstnanců – vyjma „ostatního volna“ pro rodinné účely určeným skupinám zaměstnanců, neboť poskytnutí tohoto volna neohrožuje výraznou měrou chod této organizace.

Ostatní uvedené organizace, resp. podniky vytvářejí sociální fondy ze svého zisku, a mohou si tudíž dovolit poskytnout svým zaměstnancům vyšší rozsah sociálních výhod. Ve ŠKODA AUTO, a.s. se do jisté míry jedná o prolongaci stavu, který byl nadstandardní i za socialismu. Tato – byť v té době státní firma – poskytovala svým zaměstnancům mnohé výhody, které nebyly běžné (obvyklé) v jiných podnicích, neboť se jednalo o „strategicky“

významnou firmu produkující vlastní české automobily (které se pak nemusely dovážet ze zahraničí v takovém rozsahu) a zaměstnávající v průmyslovém regionu Mladoboleslavka značnou část pracovních sil (čímž byla zajištěna zaměstnanost obyvatel tohoto regionu).

Vysoký rozsah sociálních výhod je poskytován i ve firmě ČEZ, a.s., která má monopolní postavení v energetice. Obdobně jako automobilový průmysl i energetika byla a zůstává klíčovým i strategickým průmyslovým odvětvím v ČR. Příslušnost ČEZu k tomuto klíčovému odvětví v rámci našeho hospodářství a jeho monopolní postavení v dané sféře usnadňuje tomuto podniku tvorbu vysokého zisku. Část zisku sloužící k zabezpečení sociálních potřeb jeho zaměstnanců pak dovoluje rovněž jejich výrazně nadstandardní uspokojení (viz např. vlastní programy zdravotní péče, poskytování jednorázové sociální výpomoci do maximální výše 50 tisíc).

## Vybrané hlavní otázky a perspektivy

Marie Čermáková

Tato část studie přináší odpovědi na vybrané okruhy otázek a dokresluje z dalšího úhlu pohledu charakter a perspektivu vazeb rodiny a placené práce v různých sférách sociálního života, zvláště pak v zaměření na životní cyklus, změny povahy práce, socio-ekonomické determinanty, gender kontrakt a chudobu.

### 1. Práce a rodina z hlediska životního cyklu

V prvním bloku hodláme uvést některá ze specifíků, která souvisejí s podporou pracujících, kteří mají rodinu, vzhledem k životnímu cyklu. Z hlediska jednotlivých sociálních etap života rodiny byla **v české společnosti vždy vnímána jako obtížná až kritická zejména fáze založení rodiny**. Charakteristické pro období 80. let bylo, že založení rodiny provázela kumulace více okolností ve velice krátkém časovém úseku (obvykle 1-1,5 roku) – sňatek, ukončení školy, start v zaměstnání, narození dítěte a velmi často bydlení s rodiči. Stát nepřímo tuto strategii podporoval formou plošných sociálních dávek a i různými nedomyšlenými opatřeními – sociálními pořadníky na byty, regulovanými cenami služeb a zboží atd. Toto **prorodinné chování se v 90. letech**, pod tlakem ekonomických reforem a otevřením jiných perspektiv, **zcela změnilo**. Startující fáze životního cyklu rodiny má nyní odlišné zejména „sociální časování“- nekumuluje se více perspektiv (mladí preferují práci a kariéru a nesezdané soužití), prodlužuje se období vzdělávání se, dochází ke střídání zaměstnání, jen nízký počet mladých lidí uzavírá časné sňatky a má děti.

Odlišné perspektivy se otevřely ovšem i lidem, kteří rodinu v roce 1989 již založenou měli (nebo své plány založit rodinu neodložili), a tvoří dnes kategorii „pracující rodiny se závislými dětmi“. Zaměstnanost matky je většinou určena celým pracovním úvazkem. Podle sond, dokonce i ty ženy, které oficiálně nepracují, se významně podílejí na přínosu zdrojů do rodinného rozpočtu. Formy participace jsou různé – od práce v rodinné firmě (oficiálně nehlášené), přes práci formou dohod či dočasných smluv až k pracím majícím charakter naturální směny.

V ČR se však lze setkat i s formou vykonávání placené práce v souběhu s vyplácením důchodu (u žen stále poměrně brzký odchod do důchodu 57-59 let a využívány jsou i možnosti odchodu do předčasného důchodu), kde hlavním motivem je udržení rodinného rozpočtu při relativně nízkých důchodech.

Vzhledem k tématu této části je žádoucí pojednat také o **mezigeneračních rodinných transferech**, které patří k zvláštnostem rodinného života u nás. Jejich existence patřila a patří k nejsilnějším sociálním mechanismům české společnosti. Mezi generacemi v české rodině nejsou sdíleny jen hodnoty, kultura a rituály. K významným



mezigeneračním transferům patří pohyb majetku, finančních prostředků a sociální pomoci. Jejich formy, rozsah a způsob distribuce se však v 90. letech rovněž mění. Do roku 1990 by mladá rodina s dětmi bez nich existovala jen velice obtížně. Přínos finančních či jiných výpomocí od původních rodin dosáhl v krátkém čase tehdejší průměrné standardní životní úrovně. Té by nemohla dosáhnout vlastní výkonností a příjmem. Generace rodičů poskytovala svým (vdaným a ženatým) dospělým dětem tyto formy výpomoci: pravidelnou finanční podporu, hlídání a opatrování malých dětí (i celodenně), značný objem prací v podobě hodin na svépomocné výstavbě bytu nebo domu, dary v podobě celoživotních úspor a mnohé další, včetně obstarávání nedostatkového zboží a služeb.

Generační transfer kořistil zejména z nerovného postavení ženy v rodině, protože reprodukoval genderové rozdělení rolí tím, že do povinností ženy zahrnul také „výkon prací a služeb a finanční dotace“ pro mladou rodinu (dcery nebo syna). Tyto transfery jsou v české společnosti dosti tabuizovaným tématem (z hlediska rozsahů), protože se přímo dotýkají soukromí a intimity rodinného života. Jejich variabilita byla a je dodnes značná. Vcelku jsou ovšem vysoce společensky uznávanou hodnotou, opak je nepřijatelný. V devadesátých letech jsou tyto transfery zasaženy změnou, která se týká přímo podstaty jejich fungování – zavedení tržní ekonomiky. Mění se ovšem nejen ekonomické podmínky, ale i sociální okolnosti, které fungování transferů umožňovaly. Jsou to zejména tyto okolnosti:

- odchod žen do důchodu v 53-57 letech (dnes nejméně o 3 roky více a předpoklad je 60 let a více)
- politika bydlení
- pokles rodinných příjmů
- diferenciací životní úrovně rodin

Dochází proto k tomu, že rozsah a objem generačních transferů významně klesá a má tendenci vyrovnat se objemem transferu situací v jiných zemích s tržní ekonomikou. Dochází ovšem k deficitu, protože tak rozsáhlý objem neplacené práce nelze najednou převést do sféry poskytovaných a placených služeb a v rodinách tato intervence chybí.

## **2. Proměny pracovního systému ve prospěch rodinných potřeb**

Východiskem pro analýzu napříč tématem je následující otázka: je v silách české rodiny ovlivnit zásadně sféru práce a chod státní byrokracie k family-friendly policy (rodině nakloněné politice)? Odpověď zní, že je to velmi nepravděpodobné, a vcelku to odpovídá postavení rodiny v současné společnosti. V tomto směru je třeba vnímat období před a po roce 1989 kontinuálně. Rozdílné ideologie se vyznačovaly diametrálně odlišnými rétorikami, ale reakce rodiny na vnější i vnitřní podmínky se příliš nemění: krize, konflikty, rozvody, objem neplacené domácí práce, asymetrie mužských a ženských rodinných rolí a další. Po roce 1989 se však změnil pracovní systém a je třeba určit, které

změny zasáhly rodinu nejcitelněji, povahu těchto změn a dopady na rodinný život. Dle vybraných oblastí uvádí tuto charakteristiku následující schéma.

**Schema 1. Srovnání změn pracovního systému a dopady na rodinu**

<b>Okolnosti práce</b>	<b>Před 1989</b>	<b>1990-2000</b>	<b>Dopady na pracující rodinu v poslední dekádě</b>
Právo na práci	Zaručeno všem	Zrušeno	Nezaměstnanost Obavy o práci, stres
Pracovní doba	Zákonná norma 8,5 hodin; porušování nedodržíváním směrem dolů, velký objem intervence rodinných věcí do práce	Zákonná norma 8,0 hodin, porušování směrem k zvyšování vynucované přesčasy	Méně času pro rodinu, růst různých forem flexibility pracovní doby
Organizace práce	Zastaralá, nucené prostoje v práci	Diverzifikovaná od dobře organizované až k dožívajícím, zastaralým způsobům	Více času pro rodinu u některých pracovních kategorií (flexibilita)
Produktivita práce	Nízká, zaostávající	Zlepšující se	Menší počet pracovních míst
Podnikání	Zakázané, trestné	Podporované	Zátěž pro rodinu podnikatelů, rizikovost, stres
Nové technologie	Neznámé	Šířící se, podporované	Zasahující rodinu spíše pozitivně
Řízení v pracovní sféře	Direktivní, centralistické	Nové formy participace	Nové formy přístupu k rodině u některých firem
Odbory	Formální činnost	Diversifikovaná charakteristika podle sektorů a odvětví	Ztráta výhod rekreace a péče o děti – letní tábory

Uvedené změny působily jak na destrukci, tak na podporu rodiny jako takové, protože jejich dopady na rodinu neměly paušální charakter. Zásadní roli v těchto procesech, které změny v pracovní sféře provázely, měly strategie a schopnost rodiny vyrovnat se v krátkém období s nepříznivými dopady. Lépe to zvládly rodiny (a jejich členové), které disponovaly a dokázaly využít sociálního kapitálu.

### **3. Schopnost dosáhnout efektivní rovnováhy rodiny a práce**

Rodiny, v nichž oba partneři pracují, jsou vysoce heterogenní jak z hlediska sociálního statusu, tak z hlediska formování životního stylu. Ekonomický status rodiny je

často podmíněn také počtem závislých dětí a charakterem místa bydliště (město-venkov, velikost sídla a charakter infrastruktury). Ekonomický tlak společnosti vyžaduje zaměstnanost obou rodičů. Nenaráží na žádné odlišné kulturní či sociální vzorce rodinného chování, protože česká společnost pracující ženu akceptovala již před více než padesáti lety. Česká rodina se vyznačuje vysokou vzdělaností homogenitou partnerů (více než 50%). Manželství, která mají výrazně rozdílný stupeň vzdělání partnerů se vyskytují zřídka. Příjmová diferenciací je výrazná zejména mezi rodinami dělnickými a zemědělskými na straně jedné a mezi podnikatelsko-živnostenskými rodinami a rodinami, jejichž příjem je zaručen vykonáváním vysoce kvalifikované práce na straně druhé. Rodiny úřednické tvoří střed. Zejména ukazatel příjmu na hlavu dokládá tuto charakteristiku. Dělnické rodiny (a rodiny nekvalifikovaných-bez vyučení) jsou nejčastějšími příjemci sociálních podpor, jejich pracovní místa jsou nejčastěji ohrožena rušením. Celkově se rovněž pozice dělníků vyznačují nejnižší mírou doplňujících, stabilizačních, fakultativních i obligatorních dávek a výhod vyplývajících z pracovní smlouvy. Tyto „benefity“, které mají často charakter „rodinných výhod“ (poskytnutí rodinných dovolených, zájezdů, auta pro nepracovní účely, možnost nákupu akcií, atd.), způsobují, že rodiny pracujících nejsou diferencovány pouze příjmem, ale i možnostmi přístupu k dalším prorodinným profitům.

Dochází k tomu, že pracovní a sociální status determinuje a sociálně diferencuje rodiny, formuje jejich životní styl, což byl do roku 1989 nebývalý jev. Odbourávání nivelizace a prohlubování rozdílů má dopad nejen na rodinné příjmy, ale také na rodinné strategie a chování.

#### 4. Působení genderových rozdílů na prorodinná opatření

Prosazení ženy ve sféře práce v 90. letech je celkově úspěšné, i když přetrvává řada nerovností, které ženy musejí překonávat. Ženská pracovní síla však není homogenní ani ve svých strategiích či postojích. A navíc tato heterogenita je stále více podmíněna generačními rozdíly. Přinejmenším se dnes rýsují dvě kategorie velice významně:

- a) Ženy, které kombinují práci s rodinou, jejich preferencí je však rodina a placená práce pak službou pro rodinu, protože je chápána jako nutný druhý příjem. I tyto ženy však oceňují **nezávislost**, kterou jim dává hodnota vlastního příjmu, **sociální kontakty**, které přináší práce, a v dlouhodobé perspektivě **výhody**, která souvisejí se zaměstnaností, jako jsou sociální a nemocenské pojištění, sociální zabezpečení a **jistoty** vyplývající z udržení kvalifikace. Nehrozí jim dequalifikace, pokud musí znovu začít pracovat, lépe se existenčně vyrovnávají s zátěžovými rodinnými událostmi (rozvod, úmrtí partnera, ztráta zaměstnání partnera, nemoci dětí a jiné životní události). **Tyto ženy ale přikládají menší význam genderové rovnosti a odmítají politiku rovných příležitostí.**
- b) **Ženy, které chápou práci a kariéru jako seberealizaci** a jako naplnění svých vzdělávacích aspirací. Investují do práce čas a usilují o místa s větší prestiží, platem a

lepším uplatněním. Rodinné plány (pokud jsou bez rodiny) odkládají nebo realizují paralelně s výkonem práce a bez omezení práce. K fungování rodiny využívají služeb a podpory partnera nebo původní rodiny. Tyto ženy se častěji než výše uvedená kategorie žen, střetávají konkurenčně s muži. Jejich sociální a pracovní zkušenosti bývají proto rovněž heterogenní. **Tyto ženy přikládají větší význam genderové rovnosti, neodmítají politiku rovných příležitostí, i když nejvíce si cení individuálních schopností se prosadit.**

Síla či slabost tradičních rodinných strategií je v české společnosti otestována změnou v postavení ženy ve společnosti. Sociální a demografický kalkul vřdycky vycházel z toho, že společnost a socializační mechanismy vnutí ženám představu, že mohou jako lidské bytosti obstát teprve tehdy, když se provdají, porodí a vychovají děti, zajistí domácnost a blaho manžela. Od žen se tato forma života očekávala a ony to udělaly. Ostatní nebylo důležité. Počet dětí klesal, ženy začaly chodit do práce, střídaly se politické režimy, ale nic podstatného se na tomto vzorci neměnilo. Vždy s každou novou generací přišla vnější obměna, nová symbolika sociálních vazeb či nová rétorika obhajující „přirozenost“ stávajícího genderového kontraktu.

Byla-li klíčovou změnou v životě žen v minulém století možnost antikoncepce, pak nyní je to proměna ženské identity, chování, postojů ve smyslu změny stávajícího genderového kontraktu v jeho rodinném vzorci. U nás se ovšem nejedná o nápodobu žen v západních demokraciích, protože politický a sociální vývoj je odlišný. Spíše jde o prosazení shodných individuálních emancipačních snah, které již dnes některé ženy dokáží realizovat ve sféře práce nebo ve veřejné sféře, a také v soukromé sféře, v partnerství a v nové rodině. Lze předpovědět, že odklad sňatků, rození dětí a zakládání rodin není nahodilý jev provázející potíže ekonomické transformace, ale že má v ženské životní biografii hluboký smysl. Ženy využívají tohoto času ke studiu, k budování kariéry a sociálních kontaktů, k promyšlenějšímu výběru partnera, k soužití s partnerem na zkoušku a k dalším činnostem, souvisejícím s nezávislostí – zjednodušeně řečeno k růstu sociálního statusu. Muž, který chtěl mít ženu, děti a rodinu, nemusel příliš hledat – ještě v osmdesátých letech se v rodině realizovalo 95% žen. A mnohé si to zopakovaly víckrát. Ale jak rozumět ženě, která chce rodinu, plánuje děti, ale konečné rozhodnutí odkládá? Vždy se přece předpokládalo, že odkladem sňatku žena riskuje, že se neprovdá, nebude mít rodinu. Neprovdané ženy stigmatizovala nejen původní rodina, společnost či stát, ale také stereotypy reprodukováné v literatuře a umění. Proměna ženského přístupu je zejména v tom, že sňatek už nevidí jako nutnou podmínku svého statusu a existence. Toto je významný trend, který se v poslední době tak hluboce prosazuje zatím u mladých vzdělaných žen. Sňatek se stává svobodnou volbou. Že jde o skutečnou změnu hodnotové orientace, potvrzuje fakt, že ženy nejenže nepokládají sňatek za podmínku své existence, jak již bylo řečeno, ale není podmínkou ani existence rodiny a dětí. Jaká bude další posloupnost chování a rodinných strategií mladých českých žen, není zatím úplně zřetelné. Je dost možné, že častou, ne-li vůbec významnou formou rodiny, bude dyáda „žena-dítě/děti“, alespoň v některých etapách rodinného cyklu či pro některé socioprofesionální skupiny žen. I když převažující rodinnou formou by mohlo být i nesezdané soužití muže

se ženou, kteří spolu vychovávají a rovnocenně pečují o dítě (děti), které má (mají) partner (partnerka) s někým jiným. Stále je tu ovšem varianta návratu k legitimizovanému soužití – sňatku, i když velmi opožděnému z hlediska věku partnerů a sledující zcela odlišné rodinné strategie v porovnání například se strategiemi v různých obdobích minulého století.

Předpokládáme rozšíření nových sociálních forem a vazeb souvisejících sine qua non s prosazením společenských a rodinných změn: „muž na mateřské či rodičovské dovolené“, „institucionalizované formy podpory rodiny v jakékoli zvolené podobě“, „odpovídající souběh prosazení relevantních zákonů a legislativních úprav“.

## 5. Chudoba a rodinné strategie

Tranzitivní ekonomika 90. let nutí rodiny, aby k udržení životní úrovně čerpaly prostředky z různých zdrojů. I když k nejčastější formě patří peněžní příjmy ze zaměstnání, velmi časté jsou i naturální příjmy, příjmy v rámci rodinného transferu, tj. služby a peněžní výpomoci, sebeobslužné práce, restituční zdroje a další. Navíc lze předpokládat i nezanedbatelný podíl forem nelegálních (vymykajících se z daní) příjmů. Nelze tedy předpokládat, že statistika by dokázala zachytit otázku „chudoby“ rodin v plné výši. Rovněž se nelze spolehnout na deklarované výše rodinných příjmů v sociologických výzkumech. Testování sociální potřebnosti za těchto podmínek je proto velmi náročné.

Za těchto okolností je chudá rodina v podstatě definována tím, jak velký podíl jejího rodinného příjmu pochází z redistribuce finančních prostředků státu či obce. Pokud žije zcela ze sociálních dávek a sociálních podpor, je chápána jako oficiálně chudá, i když nominálně její příjem nemusí být o mnoho nižší než příjmy rodiny, v níž oba (otec i matka) pracují, ale jejich platy jsou nízké. Tato situace je skutečně v ČR problémem, s nímž se potýkala (a potýká) sociální politika všech dosavadních vládních uskupení. Jsou připravena různá politická a ekonomická opatření se záměrem posílit motivaci k přijetí zaměstnání u nízkopříjmových skupin obyvatelstva a dosáhnout tak poklesu osob (a rodin) závislých na sociální podpoře. Různá navrhovaná opatření (například dofinancování rozdílu mezi výdělkem a stanovenou hladinou) nemají zhoršit postavení rodin. De facto by se zlepšila situace rodin s nízkými příjmy, které pramení ze zaměstnaneckého poměru.

Nestandardní tržní prostředí (ve srovnání se zeměmi, které neprošly komunistickým vývojem) se však vyznačuje dalšími vlivy, které mají přímý dopad na skutečnost, že se **„rodiny“ stávají chudé tzv. „neoficiálně“**. V tomto směru je pak klíčovou intervenující proměnnou, která ovlivňuje životní úroveň rodiny, otázka bydlení (tj. vlastnictví či nevlastnictví bytu, typ vlastnictví, kvalita bytu a jeho lokalizace).

Náklady na bydlení, zejména však v případě, že rodina nemá vlastní byt (to znamená, že nemá rovněž byt družstevní či není v nájmu u svých rodičů) a platí tzv. ekonomické nájemné, významně zasahují rodinný rozpočet. Výše nájemného je pro řadu rodin vysoká, a to přesto, že stát intervnuje tím, že u 1/3 bydlících reguluje výši

nájemného. Za těchto okolností je modus bydlení s jeho dalšími souvislostmi zdrojem sociálních nerovností. Pro rodiny s nízkými a středními příjmy jsou náklady na bydlení velmi zatěžující a nelze je v celém rozsahu, pro většinu rodin, „vyrovnat“ příjmy ze zaměstnání.

Obdobně intervenují do životní úrovně rodin i stále uchované státní dotace energií a některých služeb (ty však dnes přecházejí na obce: jesle, školky atd.). Po deregulaci vzroste počet rodin závislých na sociálních dávkách a podpoře. Regulace nájemného a ochrana nájemníků způsobují citelné omezování trhu s byty, které poškozují jak „nebydlící“, tak „majitele bytů“, takže se zesiluje politický tlak na odbourání státních regulací.

Konečně je důležité vztáhnout otázku chudoby rodiny v ČR k makroekonomickým ukazatelům. Z nichž významný je zejména ukazatel míry nezaměstnanosti, která činí 9% a je nejnižší v porovnání s postkomunistickými zeměmi. HDP v kapacitě kupní síly je zhruba poloviční v porovnání s vyspělými zeměmi EU. Významným, i když neekonomickým ukazatelem je přirozený přírůstek na 1000 obyvatel, který v 90. letech vykazuje záporný trend. Podle věkového složení obyvatelstva v letech 1961-2001 činí pokles podílu dětí do 14 let v ČR v letech 1991-2001 5,5% bodů, v porovnání 1961-2001 dokonce 9% bodů<sup>1</sup>.

**To vše nás vede k závěru, že mladí lidé nezakládají rodiny, pokud očekávají či předpokládají, že tato strategie může znamenat ohrožení jejich životní úrovně, a snaží se vytvořit takový sociální kapitál a materiální zázemí, které by zajistily dlouhodobou perspektivu udržení životního standardu dle jejich představ. Současný stav politiky family-friendly je neoslovuje, případně jej hodnotí jako nedostatečný.**

---

<sup>1</sup> Sčítání lidu, domů a bytů, ČSÚ 2001.



## Shrnutí a doporučení

### Marie Čermáková

#### 1. Shrnutí

Současné dění v oblasti „práce, rodina a veřejná politika“ poměřujeme jednak časovým rozpětím deseti let vývoje české společnosti na cestě k demokracii a k tržní ekonomice, jednak optikou sociální a ekonomické transformace. Pro sociální interakce mezi sférou práce a rodiny však, více než pro některé jiné oblasti sociálního života, platí teorie závislosti na předchozím společenském vývoji. Tímto rozumíme setrvačnost sociálních procesů a využívání sociálních mechanismů zavedených v období před rokem 1989 na straně jedné a hlubokou zakořeněnost hodnotových orientací, pracovních návyků a stereotypů na straně druhé. Navíc do průniku obou sfér (rodiny a práce) intervenuje **sociální sféra** - se všemi svými systémy, aktéry, institucemi, instrumenty, zákony a opatřeními. Ta je, vzhledem ke své významnosti, pod tlakem politických stran v praxi definována a **využívána jako instrument a politikum**, zejména v citlivých otázkách důchodového systému, valorizací, rozsahu sociálních dávek a podpor, přijetí zákonů nově vymezujících práva zaměstnavatelů a zaměstnanců či přijetí sociálních a pracovních schémat a doporučení Evropské unie.

**Společenské změny, které mají charakter inovace, se odehrávají jako diskontinuitně se prosazující podněty a vlivy.** V daném sociálním prostoru (práce - rodina) se prosazují obtížně a pomalu, s různými efekty a často i s nepříznivými dopady. To proto, že v konečném výsledku spolupůsobí na proměnu české společnosti ve statusově, příjmově, a majetkově se diferencující sociální strukturu. Stále silněji se prosazuje rovněž politická a postojová heterogenita, která se obráží do rozdílných a neslučitelných životních strategií, životních stylů a hodnotových orientací. V tomto sociálním prostoru se zájmy pracovní sféry, rodinných struktur i jednotlivců formují a střetávají.

Význam rodiny se v posledním desetiletí v české společnosti výrazně proměňuje stejně jako její složení. Trendy v rodině, dělba práce a delegování rodinných odpovědností rovněž podléhají změnám. Legislativní rámec definice české rodiny však tyto změny nereflkuje. Mladá generace reaguje na sociální a ekonomické změny odkladem založení rodiny a orientací na pracovní trh. Hlavním znakem životní úrovně českých domácností je nutnost dvou příjmů, a to především v rodinách s dětmi. Nárůst podílu neúplných rodin, které tvoří skupinu rodin nejohroženějších chudobou, je úzce svázán s poklesem významu otcovské role v naší společnosti. I když došlo k atomizaci širší rodiny především z hlediska odděleného hospodaření a bydlení, vztahy v ní jsou nadále pevné a udržují se především prostřednictvím vzájemné výměny pomoci a materiálních statků. Gender role jsou v české společnosti založeny na gender kontraktu, jehož negativním důsledkem je především společensky a kulturně vymezená slabší pozice žen v porovnání s muži, rozdílné podmínky na trhu práce a oslabení role otce v rodině. Toto nastavení pak významně komplikuje harmonizaci pracovních a rodinných odpovědností mužů i žen. **Definice a obsah gender rolí se mění nejen v závislosti na společenských změnách, ale především v rámci rodinného cyklu.**



Podmínky, za kterých lidé realizují ekonomickou aktivitu, ovlivňují zprostředkovaně rodinný život a aktivity. Jejich vliv není zanedbatelný, protože rodina konstruuje vzhledem k nim své strategie a plány. V české rodině, kde jsou zaměstnání obvykle oba partneři, proto hraje významnou roli pracovní doba a její uspořádání (tzv. kvantitativní flexibilita), genderové odlišnosti a podobnosti v uspořádání pracovní doby a spokojenost s ní. Jak muži a ženy, tak zaměstnavatelé a zaměstnanci dávají všeobecně přednost zaměstnání na plný úvazek, s výjimkou žen s velmi malými dětmi. Částečné úvazky jsou tedy vnímány jako dočasné řešení pro rodiny s velmi malými dětmi. Částečné úvazky dále využívají zahraniční nadnárodní společnosti v důsledku své nonstop otvírací doby. Znovu se tak dotýkají zejména žen, které tvoří velkou většinu zaměstnanců těchto společností. Co se týká kvalitativní flexibility a uspořádání pracovního poměru, začíná se projevovat snaha o prosazení práce na dobu určitou, a to nejen v odvětvích, kde to vyžaduje sezónní charakter práce, ale i v dalších jako nástroje nátlaku na zaměstnance a snižování mzdových nákladů. Všeobecně se dá říci, **že český trh práce je velice rigidní, neexistuje zde téměř žádný zájem o nové formy zaměstnávání (např. homeworking, teleworking) a mobilita za prací je také velice nízká.** V tomto směru je zásadní, že zde neexistuje zájem ani na straně asociací zaměstnavatelů, ani na straně reprezentantů zaměstnanců (odborových svazů) o prosazování flexibility v souvislosti s harmonizací pracovních a rodinných povinností zaměstnanců. Soukromá sféra je nadále vnímána jako sféra oddělená od sféry pracovní, přestože je s ní velice úzce provázána a obě dvě se podílejí na asymetrii ženské pozice v porovnání s pozicí muže.

Hlavním poskytovatelem finanční pomoci rodinám zůstává i v 90. letech stát. Jedná se o peněžité dávky a jiné kompenzace pro rodiny. Celý systém pro-rodinných dávek je zatížen množstvím různých druhů poskytované pomoci při nízké výši jednotlivých peněžitých dávek. Finanční kompenzace rodinných událostí ze strany zaměstnavatelů, jejichž možnosti a povinnosti procházejí v daném směru také legislativními úpravami, se vzájemně liší s ohledem na charakter zaměstnavatelského subjektu. Rodinné povinnosti jsou chápány především jako povinnosti ženy, a to jak ze strany zaměstnavatelů, státu či dalších poskytovatelů sociální pomoci rodinám, tak i ze strany příjemců této pomoci.

Většina žen a mužů v České republice není dosud schopna formulovat své požadavky ohledně harmonizace práce a rodiny, natož je prosadit v jednání se zaměstnavatelem. Do poloviny 90. let se problematikou family-friendly opatření zabývaly odbory spíše okrajově, hlavním iniciátorem a aktérem byl v tomto směru stát. Poté se těžiště vyjednávání posunulo hlavně mezi reprezentanty zaměstnavatelů (jejich svazy či asociace) a zaměstnanců (odborové svazy či přímo základní odborové organizace). Vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli má stále bezvýhradně kolektivní povahu. Zaměstnané ženy a muži zatím neumějí prosadit své požadavky a nároky do svých individuálních pracovních smluv. Family-friendly opatření v ČR jsou po formální a obsahové právní stránce na relativně dobré úrovni, ale jejich realizace je v běžném životě českých mužů a žen problémová. Často je tato skutečnost zakódována již přímo v zákonech a opatřeních, protože nezakládají sankce. Problémy se vyskytují všude tam, kde není zcela dořešen institucionální rámec těchto opatření, kde zaměstnavatelé nejsou schopni či ochotni tato opatření respektovat bez hrozeb sankcí. Zejména této situace zneužívají nadnárodní společnosti a malí soukromí podnikatelé.

Přetrvávajícím problémem je skutečnost, že v každodenním chování zaměstnavatelů a řídicích pracovníků se uplatňují vžitá sociální stereotypy přisuzující mužům a ženám relativně striktně jejich role na základě biologického pohlaví.

**Rodina se musí vyrovnat s některými sociálními a ekonomickými dopady na její fungování a životní standard, které mají nepřímý vliv, zprostředkovaný buď formou globálních či regionálních změn, nebo změnou hodnotových orientací či životních strategií, které se vztahují ke světu práce a mají vysokou konkurenční schopnost.**

Mění se rozsah a snižuje se objem tradičně chápaného generačního transferu pomoci rodině, vzniká tak deficit dříve neplacené práce, který nelze najednou pokrýt novými formami poskytovaných a placených služeb a v rodinách navíc chybějí finanční zdroje. Rodiny se musejí vypořádat jak hodnotově, tak reálně s faktem, že strategie a schopnost rodin vyrovnat se v krátkém období s nepříznivými dopady transformace jsou různě úspěšné. Lépe to zvládly rodiny, které disponovaly a dokázaly využít sociálního kapitálu. **Dochází k tomu, že pracovní a sociální status determinuje a sociálně diferencuje rodiny, formuje jejich životní styl, což je do roku 1989 nebyvalý jev.** Odbourávání nivelizace a prohlubování rozdílů má dopad nejen na rodinné příjmy, ale také na rodinné strategie a chování. To vše nás vede k závěru, že mladí lidé nezakládají rodiny, pokud očekávají či předpokládají, že tato strategie může znamenat ohrožení jejich životní úrovně, a snaží se vytvořit takový sociální kapitál a materiální zázemí, které by zajistily dlouhodobou perspektivu udržení životního standardu dle jejich představ. Tato tendence vede často k odklonu od rodiny jako takové a k definování pracovní a kariérové strategie jako neslučitelné s rodinnými cíli.

## 2. Doporučení

Předpokládáme-li společenskou a politickou změnu, která by měla podpořit rodinu a rozšířit „institucionalizované formy podpory pracující rodiny v jakékoli zvolené podobě“ a provést „odpovídající souběh prosazení relevantních zákonů a legislativních úprav“, je důležité navrhnout strategie a nositele či aktéry těchto změn.

Za nosné a reálné strategie lze doporučit:

- Podporu vstupu do Evropské unie, protože evropské zkušenosti mohou pomoci s definicí a právním a legislativním kontextem „work-family policy“.
- Vytvoření národní vize a strategií work-family policy jako závazného dokumentu, který provede rekapitulaci problémů, vymezí zdroje a prostředky a určí odpovědné nositele – vládní orgány, orgány státní správy a instituce – za odstranění nedostatků.
- Vytvoření společenského tlaku na odbory, aby dostaly své odpovědnosti za harmonizaci práce a rodiny, redefinovaly svou dosavadní činnost v této oblasti a účinně prosazovaly zájmy pracujících jak v tripartitě, tak v prostoru své působnosti ve firmách a organizacích.
- Zlepšení kooperace dosud roztržitých NGOs a komunitních programů pomocí vytvoření informačního a výzkumného centra zaměřeného na rodinu, které v České

republice není. Tento deficit je stále citelněji vnímán jak odborníky, tak veřejností. Velmi chybí komparační studie mapující problematiku v širším evropském kontextu, a také z různých teoretických východisek.

Vzhledem k tomu, že Česká republika s velkými obtížemi řeší problémy a nedostatky, které souvisejí s pracovními podmínkami a sociální situací zaměstnaných rodičů, a nevytváří účinné pracovní programy pro aplikaci podpůrných opatření, lze se obávat, že jen těžko obstojí v situaci, kdy standard některých rodině příznivě nakloněných a rodinu akceptujících opatření bude muset být snížen, nebo že se dokonce vyskytnou problémy další, s novou neznámou charakteristikou. Předložená publikace má proto sloužit i k tomu, aby se zvýšila pozornost a akceschopnost všech zainteresovaných odpovědných institucí a politických aktérů.

## Literatura

- Brokl, L. a kol. 1997. *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: SLON.
- Čermáková a kol. 2000. *Relations and Changes of Gender Differences in the Czech Society in the 90's*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Čermáková, M. 1995. "Gender, společnost a pracovní trh" *Sociologický časopis* 31:7-24.
- Čermáková, M. 1997. "Postavení žen na trhu práce." *Sociologický časopis* 33:389-404.
- Čermáková, M. 1999. "Gender Differences among Economically Active University Graduated". *Czech Sociological Review* 7:127-144.
- Důvodová zpráva "Formulace postupů a priorit vlády v otázkách postavení žen ve společnosti"*, 1999, Praha, MPSV.
- Fialová a kol. 2000. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství – Slon.
- Hajná, Z. 2001. "Šance na pracovním trhu" (1),(2). *Sociální politika* 6,7-8.
- Hála, J., Kroupa, A. 2000. *Podniková očekávání od novelizace pracovněprávních předpisů*. Praha: VÚPSV.
- Hašková, H. 2000. "K gender kontraktu v české společnosti 90. let". *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1:7 Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hendrychová, S. (ed.). 1998. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Nadace Gender Studies.
- Kadavá, Ch. 2001. "Postavení odborů a jejich aktuální úkoly na základě současné podoby pracovních vztahů." *Pohledy* 3/2001: 1–6.
- Kalnická, 2000. *Rozdělení činností v české rodině*. Praha: IVVM.
- „Kam kráčíš, rodino?“ (Seminář Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, 16. září 1999). 2000. Praha: Archa a Český svaz žen.
- Klimentová, J. 1999. "Sociálně ekonomická situace starých žen." *Sociální politika* 11:6-8.
- Kocourek, J. 1998. *Zákon o rodině a související předpisy ve znění platném k 1.8.1998*. Praha: Eurounion, s.r.o.
- Kroupa, A., Mácha, M. (eds.) 1999. *Zpráva o lidském rozvoji. Česká republika 1999*. Praha: VÚPSV.
- Křížková, A. 1999. The Division of Labour in Czech Households in the 90s. *Czech Sociological Review* 7:205-214.
- Křížková, A. 2000. "Rovnost gender rolí v průběhu rodinného cyklu." *Relations and Changes of Gender Differences in the Czech Society in the 90's*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2002. "Ženy v řídicích pozicích na trhu práce I. Případová studie" *Sociální politika* 9:8-9.
- Křížková, A. 2002. "Ženy v řídicích pozicích na trhu práce II. Případová studie" *Sociální politika* 10:10-11.
- Kuchařová, V. 2001. "Práce a zaměstnání – vliv na postavení žen ve společnosti." *Pohledy* 4/2001: 23–26.
- Kuchařová, V., Zamykalová, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů*. Praha: VÚPSV.
- Librová, H. 1994. *Pestrí a zelení: kapitoly o dobrovolné skromnosti*. Brno: Veronica.

- MF Dnes C3. 19.7.2001. XII/166.
- MF Dnes. 16.8.2001. XII/190.
- MF Dnes. 27.7.2001.XII/173.
- Mladí ke své bytové situaci.* 1995. Praha: IVVM.
- Možný, I. 1990. *Moderní rodina (mýty a skutečnost).* Brno: Blok.
- Muži a ženy v číslech.* 2000. Praha: ČSÚ a MPSV.
- Mzdy zaměstnanců za rok 2000.* 2001. Praha: ČSÚ.
- Peněžní příjmy domácností v roce 1996.* 1998. Praha: ČSÚ.
- Pleskot, I. 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti.* Praha: VÚPSV, Příloha 2.
- Podrobné výsledky šetření rodiny a reprodukce 1997.* 1998. Praha: ČSÚ
- Polívka, M. 2000a. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti.* Praha: VÚPSV, Final Report.
- Polívka, M. 2000b. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti.* Praha: VÚPSV, Příloha 3.
- Příb, J. 2000. "Základní parametry platné pro účely důchodového pojištění a pojistného na sociální zabezpečení v roce 2001." *Sociální politika* 12/2000: 17-19.
- Příjmy, vydání a spotřeba domácností zpravodajského souboru statistiky rodinných účtů v 1. čtvrtletí 2001.* 2001 Praha: ČSÚ.
- Příjmy, vydání a spotřeba domácností.* 2001. Praha: ČSÚ.
- Registr zdravotnických zařízení.* 2001. Praha: ÚZIS.
- Řízení lidských zdrojů. 1999. <http://fph.vse.cz/F3G1221A.HTM>.
- Statistická ročenka ČR 1999.* Praha: ČSÚ.
- Statistická ročenka ČR 2000.* Praha: ČSÚ.
- Šetření rodiny a reprodukce 1997 (párová analýza).* 2000. Praha: ČSÚ.
- Trh práce v České republice. Časové řady VŠPS (1993-1998).* 1999. Praha: ČSÚ.
- Třetí Nextra eEurope Report /Průvodce trendy a příležitostmi v oblasti nové ekonomiky v malých a středních firmách v Evropě/ Studie uplatnění flexibilních pracovních postupů v evropských firmách a vztah k moderním technologiím, July 2001.
- Tuček, M. a kol. 1998. *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace.* WP 98:3. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Veselá, J. 2001. *Sociální služby a jejich poptávka.* Praha: VÚPSV.
- Vývoj obyvatelstva ČR v roce '99.* 2000. Praha: ČSÚ.
- Zákoník práce (Podle stavu k 6. 4. 2001).* 2001. Praha: Sagit.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. 3. čtvrtletí 2000.* 2000. Praha: ČSÚ.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. 4. čtvrtletí 2000.* 2000. Praha: ČSÚ.
- Zamykalová, L. 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti.* Praha: VÚPSV, Příloha 3.

Zamykalová, L., Veselský, P. 2001. *Vliv sociálních služeb a jejich rozvoje na trh práce*. Praha: VÚPSV.

*Životní úroveň a příjmové možnosti domácností*. 2001. Praha: CVVM.

### **Ostatní zdroje:**

Kolektivní smlouva Sociologického ústavu AV ČR na rok 2001.

Kolektivní smlouva ČEZ, a.s. na rok 2001.

Kolektivní smlouva ŠKODA AUTO, a.s. na rok 2001.

Ministerstvo práce a sociálních věcí < <http://www.mpsv.cz> >

Český statistický úřad <[www.czso.cz](http://www.czso.cz)>

Česká správa sociálního zabezpečení < <http://www.cssz.cz>>

Ministerstvo pro místní rozvoj < <http://www.mmr.cz>>

Českomoravská konfederace odborových svazů < <http://www.cmkos.cz>>

Sbírka zákonů – přehled předpisů < <http://www.sbcr.cz>>

Česká národní banka < <http://www.cnb.cz>>

## ZDROJE DAT

**Postavení odborů a pracovní vztahy** [Postavení odborů 2000] – reprezentativní sociologický průzkum, prosinec 2000, CVVM (2000 respondentů).

**Pracující žena a rodina 1995** [Pracující žena 1995] - sociologický průzkum zaměřený na souvislosti mezi rodinným a pracovním životem žen (621 českých žen a 338 slovenských žen), který byl proveden v rámci mezinárodního projektu za podpory programu IREX.

**Muži a ženy na trhu práce 1995** [Muži a ženy 1995] – sociologické šetření pracovních vztahů a postojů mužů a žen (495 mužů a 492 žen) realizovaný za podpory Grantové agentury ČR.

**Rodina 1994** [Rodina 94] - sociologické šetření změn genderových rolí v rodině (503 mužů a 521 žen) provedené v rámci ISSP programu za finanční podpory Sociologického ústavu AV ČR.

**Rodina 1996** [Rodina 96] - sociologický výzkum zaměřený na rodinný život s přesahem do pracovní sféry (705 mužů a 764 žen) realizovaný v rámci Sociologického ústavu AV ČR.

**Muži a ženy s vysokoškolským diplomem** [Muži a ženy 1998] – sociologický výzkum života a práce vysokoškoláků a vysokoškolaček (961 mužů a 947 žen) realizovaný za podpory Grantové agentury ČR.

**Reflexe a analýza genderových nerovností v české společnosti v 90. letech** [Reflexe a analýza 2000] soubor šedesáti 60-minutových rozhovorů s nezaměstnanými matkami, muži propuštěnými ze zaměstnání v regionu s vysokou nezaměstnaností a mladými nezaměstnanými absolventy i absolventkami vysokých škol provedenými za účelem výzkumu problémů, se kterými se tito lidé v důsledku své nezaměstnanosti potýkají. Cílem bylo odhalit sociální mechanismy, které ovlivňují jejich situaci. Šetření bylo realizováno za podpory programu Sociální náklady ekonomické transformace ve Střední Evropě.

**Podmínky práce 2000** [Podmínky práce 2000] sociologický výzkum realizovaný v září 2000 jako součást projektu VÚPSV “Pracovní podmínky v České republice” (1029 respondentů).

## **TABULKY A GRAFY**



## Tabulky ke kapitole Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech

**Tabulka 2.1. Podíl cenových domácností podle výsledků sčítání lidu 1970, 1981 a 1991 v %.**

Rok sčítání	1970	1980	1991
Typ domácnosti			
Úplné	71	66	62
Neúplné	9	9	11
Vícečlenné nerodinné	1	1	0
Jednotlivci	19	24	27

Zdroj: Podrobné výsledky šetření rodiny a reprodukce 1997. 1998. Praha: ČSÚ

**Tabulka 2.2. Rozdělení činností v české domácnosti podle pohlaví v %. Odpověď na otázku: Kdo co dělá – porovnání let 1998 a 2000.**

	Muž		Oba stejně		Žena	
	1998	2000	1998	2000	1998	2000
Vaření	4	3	10	10	86	87
Nakupování	21	5	38	27	41	68
Uklízení	1	1	21	25	78	74
Péče o děti	0	0	27	28	45	50
Finanční zajištění domácnosti	48	51	46	45	5	4

Zdroj: Kalnická, 2000, Rozdělení činností v české rodině, IVVM

**Tabulka 2.3. Čisté peněžní příjmy domácností – podle složení a struktura výdajů**

	Domácnosti zaměstnanců			zemědělců	samostat. činných	důchodců
	celkem	bez dětí	s dětmi			
Čisté příjmy v Kč	8 135	11 774	6 842	6 857	7 613	7 173
Výdaje:	7 381	10 136	6 403	6 487	7 379	7 71
Potraviny (v%)	19,1	18,4	19,4	19,7	19,2	26,5
Bydlení a vybavení domácnosti (v%)	21,6	23,7	20,5	18,2	21,3	28,8
Doprava (v%)	11,6	9,2	13,0	15,8	10,5	6,1
Rekreace, kultura a sport (v%)	10,0	10,0	10,0	8,7	10,7	7,9

Zdroj: Příjmy, vydání a spotřeba domácností zpravodajského souboru statistiky rodinných účtů ve 2. čtvrtletí 2002

**Tabulka 2.4. Zaměstnané ženy a muži v ČR podle klasifikace zaměstnání v %.**

	Muži v %	Ženy v %
1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	7,3	5,7
2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci	9	14,3
3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	16,8	30,6
4 – nižší administrativní pracovníci	2	10,9
5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě	3,5	8
6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	1,8	2,2
7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	30	7,9
8 – obsluha strojů a zařízení	24,2	11,9
9 – pomoci a nekvalifikovaní pracovníci	5	8,5
Celkem	100%	100%

Zdroj: Mzdy zaměstnanců za rok 2001 (z výběrového šetření). Praha: ČSÚ 2002

**Tabulka 2.5. Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě zaměstnanců s počtem plac. hodin 1592 a vyšším v roce 2001 podle pohlaví a klasifikace KZAM a průměrné % mužského výdělku, který získávají ženy. (muži 100%).**

KZAM	Muži	Ženy	Ženy v %
1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	39 720	21 855	55
2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci	25 772	18 247	71
3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	21 168	15 127	71
4 – nižší administrativní pracovníci	16 661	13 139	79
5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě	12 806	9 535	74
6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	11 658	9 985	86
7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	15 096	10 313	68
8 – obsluha strojů a zařízení	14 824	11 079	75
9 – pomoci a nekvalifikovaní pracovníci	10 865	8 519	78

Zdroj: Mzdy zaměstnanců za rok 2001 (z výběrového šetření). Praha: ČSÚ 2002

**Tabulka 2.6. Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě zaměstnanců s počtem placených hodin 1592 a vyšším podle pohlaví a vzdělání a průměrné % mužského výdělku, který získávají ženy.(muži 100%)**

vzdělání zaměstnance	Muži	Ženy	Ženy v %
základní a nedokončené	13145	9844	75
střední bez maturity	14527	10279	71
střední s maturitou	19669	14659	75
vyšší odborné a bakalářské	21243	15613	74
vysokoškolské	33169	21702	65

Zdroj: Mzdy zaměstnanců za rok 2001 (z výběrového šetření). Praha: ČSÚ 2002

## Tabulky ke kapitole Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny

**Tabulka 3.1. Průměrné počty odpracovaných hodin**

	Obvykle odpracované v týdnu		Odpracované v referenčním týdnu	
	muži	ženy	muži	ženy
Plná pracovní doba	46,0	42,7	41,3	35,5
v tom: zaměstnanci	44,0	42,2	39,0	34,7
členové družstev	47,6	43,9	47,1	39,6
podnikatelé*	54,6	47,9	50,7	43,4
Zkrácená pracovní doba	23,9	26,1	19,7	21,2

\* vč. pomáhajících členů domácnosti

Zdroj: Kuchařová, Zamykalová 2000:33, Tabulka 2.8.

**Tabulka 3.2. Spokojenost s pracovní dobou v závislosti na její délce**

Týdenní pracovní doba	Pracovat více hodin	Pracovat stejně hodin	Pracovat méně hodin	Počet respondentů	Celkem (%)
2 - 16 hodin	7,1	71,4	21,4	<b>14</b>	<b>1,4</b>
20 - 29 hodin	34,3	45,7	20,0	<b>38</b>	<b>3,7</b>
30 - 39 hodin	20,6	73,5	5,9	<b>71</b>	<b>6,9</b>
40 - 43 hodin	3,2	61,6	35,2	<b>546</b>	<b>53,1</b>
44 - 50 hodin	3,7	47,5	48,8	<b>231</b>	<b>22,4</b>
52 - 60 hodin	2,6	31,2	66,2	<b>79</b>	<b>7,7</b>
62 a více hodin	0,0	33,3	66,7	<b>38</b>	<b>3,7</b>
<b>Počet respondentů</b>	<b>55</b>	<b>547</b>	<b>387</b>		
<b>Celkem (%)</b>	<b>5,5</b>	<b>55,4</b>	<b>39,1</b>		

Zdroj: Zamykalová 2000, Tabulka 30.

**Tabulka 3.3. Zapadá vaše pracovní doba do vašich rodinných povinností (podle pohlaví)**

	Muži	ženy	Podíl na souboru (%)	Z toho žen (%)
Velmi dobře	104	124	22,2	54,4
Spíše dobře	277	256	51,8	48,0
Nepříliš dobře	121	93	20,8	43,5
Vůbec ne dobře	31	17	4,7	35,4
Neví	1	5	0,6	83,3

Zdroj: Zamykalová 2000: nepublikováno.

**Tabulka 3.4. Struktura respondentů podle délky přesčasů**

Počet přesčasových hodin	Muži	Ženy	Celkem	Podíl na souboru (%)	Z toho žen (%)
0 hodin	205	269	474	46,4	56,8
1 – 9 hodin	188	163	351	34,4	46,4
10 – 19 hodin	88	40	128	12,6	31,3
20 – 30 hodin	32	16	48	4,7	33,3
31 a více hodin	9	6	15	1,5	40,0
Počet respondentů	522	494	1016	100,0	48,6

Zdroj: Zamykalová 2000, Tabulka 17.

**Tabulka 3.5. Odvětvová struktura respondentů podle způsobu odměňování přesčasů**

	Mzda s příplatkem	Mzda bez příplatku	Náhradní volno	Nedostávám nic	Přesčasy se neevidují
Zemědělství a lesnictví	35,6	23,4	23,7	16,9	15,3
Průmysl	45,0	10,7	13,9	15,0	8,9
Stavebnictví	31,3	20,5	9,6	21,7	14,5
Doprava a spoje	45,1	5,6	19,7	11,3	12,7
Služby (vč. zdravotnictví, školství, státní správy)	25,9	11,4	16,5	18,6	20,3
Celkem	33,2	11,1	15,9	17,2	16,0
Z toho žen (%)	39,5	42,1	44,5	54,2	47,9

Zdroj: Zamykalová 2000, Tabulka 32.

**Tabulka 3.6. Struktura respondentů pracujících na směny**

Práce na směny	Muži	Ženy	Počet pracovníků	Podíl na souboru (%)	Z toho žen (%)
Ano	172	144	316	30,7	45,6
Ne	359	350	709	68,9	49,4
Nevím	3	1	4	0,4	25,0
Z toho:					
Dělené směny	4	4	8	2,5	50,0
Neustálé noční směny	5	2	7	2,2	28,6
Neustálé odpolední směny	0	2	2	0,6	100,0
Neustálé ranní směny	1	2	3	0,9	66,7
Střídavé ranní a odpolední směny	55	82	137	43,4	59,9
Střídavé denní a noční směny	33	14	47	14,9	29,8
Střídavé ranní/odpolední/noční směny	56	36	92	29,1	39,1
Jinak	16	1	17	5,4	5,9

Zdroj: Zamykalová 2000, Tabulka 14.

**Tabulka 3.7. Odvětvová struktura respondentů podle rozložení pracovní doby**

Odvětví podniku	Stejně hodin každý den	Stejně dní každý týden	Pevné počátky a konce	V denní dobu	Pevný počet hodin ročně (nerovnoměr.)	<b>Klouzavá pracovní doba</b>
Zemědělství	45,8	59,3	52,5	86,4	36,2	<b>27,6</b>
Průmysl	72,4	71,0	78,8	78,5	46,7	<b>18,5</b>
Stavebnictví	47,0	56,6	46,3	92,8	21,8	<b>34,6</b>
Doprava a spoje	50,0	54,9	55,7	82,1	44,6	<b>19,1</b>
Služby	50,5	64,5	60,2	89,1	45,8	<b>21,3</b>
<b>Celkem</b>	<b>55,5</b>	<b>63,8</b>	<b>62,8</b>	<b>84,5</b>	<b>41,7</b>	<b>21,0</b>

Zdroj: Zamykalová 2000, Tabulka 34.

**Tabulka 3.8. Upravené pracovní režimy a termínované smlouvy (podíl ze všech zaměstnaných v civilním sektoru v %)**

Rok	Zkrácená pracovní doba		Termínované smlouvy	
	muži	ženy	muži	ženy
1993	3,0	10,3	4,0	4,9
1994	3,5	10,5	6,7	7,6
1995	3,0	10,3	7,2	8,6
1996	3,0	9,8	6,7	8,6
1997	2,7	9,8	6,2	8,2
1998	2,6	9,6	5,2	7,2
1999, 1. Q	2,2	9,5	5,7	8,4
1999, 3. Q	2,3	9,7	5,7	8,6

Pramen: VŠPS, ČSÚ

Zdroj: Kuchařová, Zamykalová 2000:32.

**Tabulka 3.9. Délka období, na které je uzavřena smlouva na dobu určitou**

Délka v měsících	do 1	1 - 3	3 - 6	6 - 12	víc než 12
Muži	1,7	10,4	12,0	55,0	20,8
Ženy	1,3	10,4	12,1	59,1	17,0

Zdroj: převzato z Kuchařová, Zamykalová 2000:70.

**Tabulka 3.10. Podíl zaměstnanců s termínovanou smlouvou v sektoru průmyslu podle pohlaví, velikosti organizace a odvětví (v %)**

	muži	ženy
Celkem	8,2	7,9
Odvětví průmyslu : Dobývání surovin	10,2	10,4
Potravinářství a tabáková výroba	12,3	13,3
Textilní a oděvní průmysl, zpracování kůže	9,5	5,9
Dřevařský a chemický průmysl	9,3	7,8
Výroba kovů a hutnictví	5,7	5,8
Výroba strojů a zařízení	5,0	6,0
Výroba přístrojů, motorových vozidel apod.	8,7	9,4
Ostatní	7,3	7,5
Velikost podniku – počet zaměstnanců:		
1-25	6,5	10,8
26-100	12,9	11,2
101-200	10,3	7,3
201-400	9,0	9,1
401-1000	5,2	5,6
1001 +	4,3	5,5

Pramen: šetření ZZ99, Zdroj: převzato z Kuchařová, Zamykalová 2000:71.

**Tabulka 3.11. Míra souhlasu s výrokem, že v péči o děti by se měli oba rodiče střídat a muž by měl mít možnost čerpat rodičovskou dovolenou (podle pohlaví v %)**

Pohlaví	Určitě souhlas	Spíše souhlas	Ani tak ani tak	Spíše nesouhlas	Určitě nesouhlas
Muži	9,3	21,5	26,8	30,1	12,2
Ženy	13,1	26,9	21,0	25,1	13,9

Zdroj: Rodina 1994 .

**Tabulka 3.12. Skutečná a požadovaná míra zaměstnanosti matek v %**

Fáze rodinného cyklu	Plný úvazek		Částečný úvazek		V domácnosti	
	Skutečná míra	Požadovaná míra	Skutečná míra	Požadovaná míra	Skutečná míra	Požadovaná míra
S předškolním dítětem	49,9	6,0	19,2	43,4	30,9	50,6
Po odchodu nejmladšího dítěte do školy	68,2	20,7	16,8	60,9	15,0	18,4
Po odchodu dětí z domova	91,7	85,9	3,1	12,9	5,1	1,2

Zdroj: Rodina 1994

**Tabulka 3.13. Struktura obyvatelstva ČR (obě pohlaví) podle vybraných věkových skupin v letech 1993 až 2000 (31.12.)**

Rok	Podíl věkové skupiny ( v %)					
	0 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 39	40 - 64	65 a více
1993	19,4	8,8	7,5	20,2	31,1	13,0
1994	18,9	8,6	7,9	20,0	31,5	13,1
1995	18,3	8,3	8,4	19,9	31,8	13,3
1996	17,9	7,9	8,7	20,0	32,2	13,5
1997	17,4	7,5	8,9	20,1	32,5	13,6
1998	17,0	7,1	8,8	20,6	32,7	13,7
1999	16,6	6,8	8,7	21,3	32,9	13,8
2000	16,3	6,6	8,3	21,8	33,0	14,0

Zdroj: www.czso.cz

**Tabulka 3.14. Index závislosti obyvatelstva ČR v letech 2005 až 2030  
(počet osob v ekonomicky preaktivním a postaktivním věku v poměru  
k počtu osob v ekonomicky aktivním věku: střední varianta projekce)**

rok	Počet osob ve věku 0-14 let a 60 a více let na 100 osob ve věku 15-59 let
2005	53
2010	59
2015	67
2020	71
2025	73
2030	75

Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

**Tabulka 3.15. Výše přídavků na děti**

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině:	Výše přídavku na dítě od 1.10.2001 v Kč měsíčně při rozhodném příjmu v násobcích životního minima:		
	do 1,1 ŽM	od 1,1 do 1,8 ŽM	od 1,8 do 3,0
do 6 let	541	474	237
od 6 do 10 let	605	530	265
od 10 do 15 let	714	625	313
od 15 do 26 let	784	686	343

Zdroj: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

**Tabulka 3.16. Vývoj bytové výstavby mezi lety 1975-1999**

rok	zahájené byty	rozestavěné byty	dokončené byty
1975	86 248	173 418	97 104
1980	69 459	154 271	80 661
1985	47 337	118 844	66 678
1989	55 965	141 721	55 073
1990	61 004	158 840	44 594
1991	10 899	128 228	41 719
1992	8 429	97 768	36 397
1993	7 454	72 356	31 509
1994	10 964	62 117	18 162
1995	16 548	66 172	12 662
1996	22 680	74 726	14 482
1997	33 152	90 552	16 757
1998	35 027	103 191	22 183
1999	32 900	112 530	23 734

Zdroj: [www.mmr.cz](http://www.mmr.cz)



**Tabulka 3.17. Vývoj počtu jeslí**

Rok	Počet zařízení	Místa v jeslích
1988	1 367	55 955
1989	1 313	52 646
1990	1 043	39 829
1991	486	-
1992	381	13 196
1993	247	9 265
1994	235	8 565
1995	207	7 574
1996	151	5 551
1997	101	2 965
1998	79	2 191
1999	67	1 913

Zdroj: ÚZIS 2000

**Tabulka 3.18 Vývoj počtu mateřských škol**

Školní rok	Mateřské školy celkem			Učitelky
	školy	třídy	děti	
1990/91	7 335	16 198	352 139	32 112
1994/95	6 526	14 784	338 722	27 695
1995/96	6 475	14 715	333 433	28 080
1996/97	6 343	14 400	317 153	27 635
1997/98	6 152	13 829	307 508	25 897
1998/99	6 028	13 509	302 856	25 296
1999/00	5 901	13 006	290 192	24 484
2000/01	5 776	12 611	279 838	23 800

Zdroj: Statistická ročenka České republiky 2000. ČSÚ 2001

## Tabulky ke kapitole Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny

**Tabulka 4.1. Dodatkové výhody poskytované zaměstnavateli ve prospěch zaměstnanců a jejich rodin (v %)**

Dodatkové výhody	Podniky celkem	Průmyslové podniky
A. Plně nebo částečně placené volno pro rodinné záležitosti	47	50
B. Neplacené volno pro rodinné záležitosti	79	79
C. Další příplatky na děti mimo státní dávky	4	4
D. Zařízení pro péči o děti nebo dotace obecních zařízení	4	4
E. Letní tábory pro děti	21	27
F. Zboží nebo služby za zvýhodněné ceny (kadeřník apod.)	20	20
G. Zvyšování kvalifikace – kurzy, školení apod.	89	89
H. Příspěvky na stravování či strava zdarma	87	91
I. Finance nebo půjčky, např. na bydlení	34	33
J. Ubytování nebo bydlení	32	32
K. Vlastní zdravotní péči	23	29
L. Zařízení pro rekreaci a sport	29	33
M. Jiné sociální výhody	26	31

Zdroj: *Ženy a zaměstnání*<sup>1</sup>

**Tabulka 4.2. Poskytování dodatkových výhod zaměstnavateli v průmyslových podnicích ve prospěch zaměstnanců a jejich rodin podle vyjádření zaměstnanců (% kladných odpovědí)**

Poskytovaná výhoda	V rámci kolektivní smlouvy	Mimo kolektivní smlouvu
Placené volno na rodinné záležitosti	53	8
Neplacené volno na rodinné záležitosti	50	22
Finanční podpora pro děti, mateřské školy, letní tábory	47	11
Služby (hlavně pro ženy) za zvýhodněné ceny	28	19

Zdroj: *Proměny zaměstnaneckých vztahů*<sup>2</sup>

**Tabulka 4.3. Podíl žen a mužů pobírajících rodičovský příspěvek (v %)**

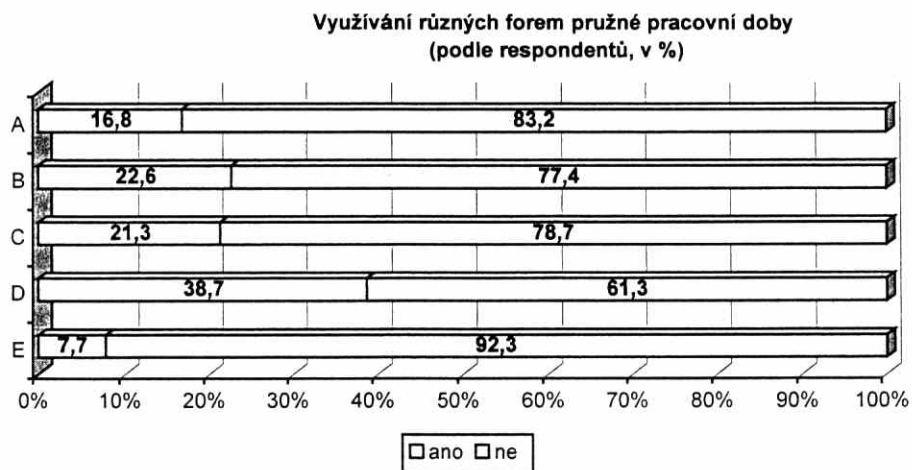
Sledované období	Podíl žen	Podíl mužů
1998	99.44	0.56
1999	99.33	0.67
1. pololetí 2000	99.26	0.74

Zdroj: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*

<sup>1</sup> Výzkum realizoval VÚPSV a ČSÚ v prosinci 1999 na 1659 podnicích v resortech průmyslu, stavebnictví a obchodu [Kuchařová, Zamykalová 2000: 86].

## Grafy ke kapitole Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny

Graf 3.1. Využívání různých forem pružné pracovní doby



A – zaměstnanec volí začátek směny, ale musí dodržet stanovenou denní PD

B – zaměstnanec volí začátek i konec směny, ale musí dodržet stanovenou týdenní PD

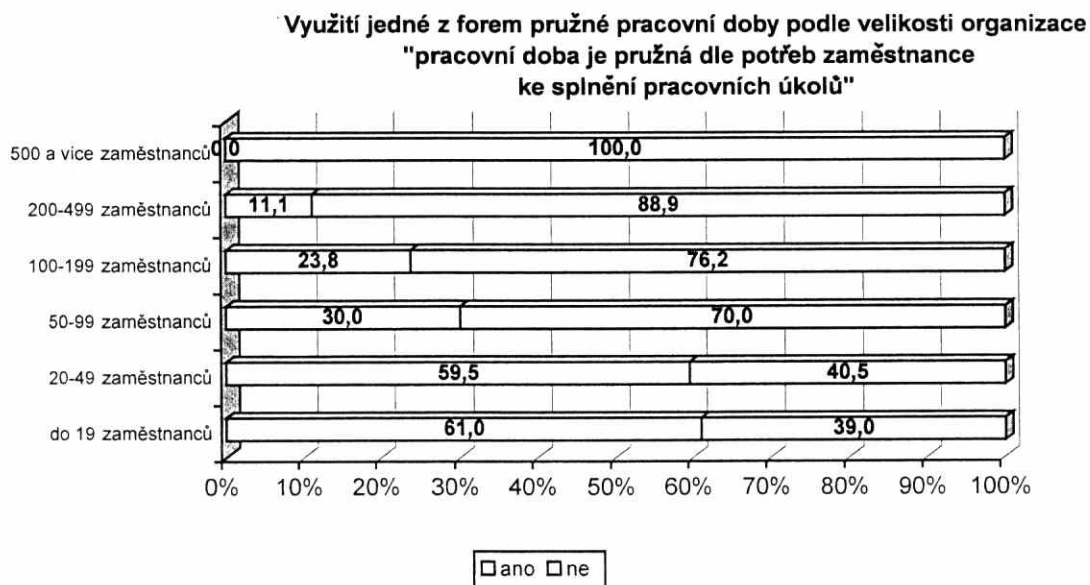
C – zaměstnanec volí začátek i konec směny, ale musí dodržet stanovenou PD v období delším než týden

D – pracovní doba je pružná dle potřeb zaměstnance ke splnění pracovního úkolu

E – jiná forma

Zdroj: Polívka 2000 b, Graf 29.

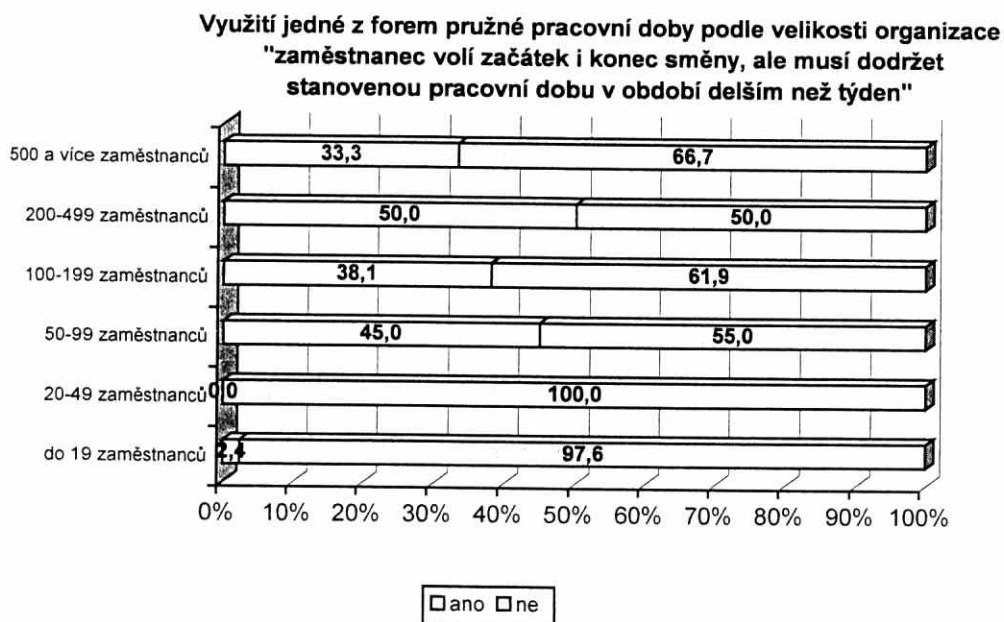
Graf 3.2. Využití pružné pracovní doby dle velikosti organizace



Zdroj: Polívka 2000 b, Graf 30.

<sup>2</sup> Výzkum byl proveden v roce 1998 FF UK ve 1419 průmyslových podnicích [Kuchařová, Zamykalová 2000: 86].

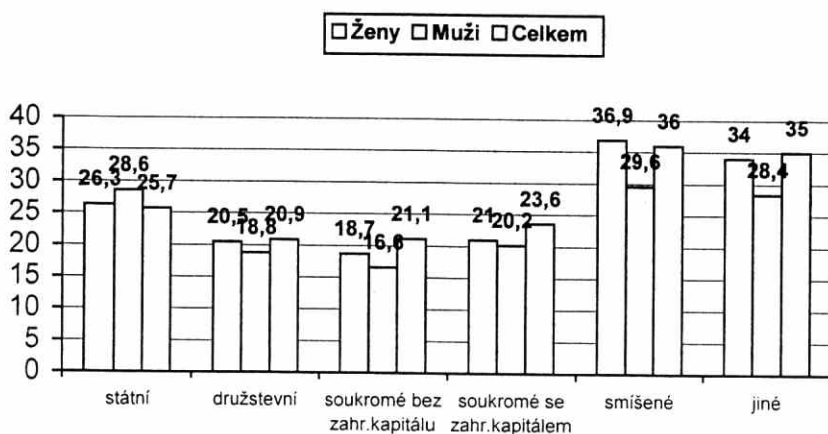
**Graf 3.3. Využití pružné pracovní doby dle velikosti organizace**



Zdroj: Polívka 2000 b, Graf 31.

**Graf 3.4. Podíl osob pracujících na dobu určitou dle vlastnické struktury**

Podíl osob pracujících na dobu určitou dle typu vlastnictví (v %)\*

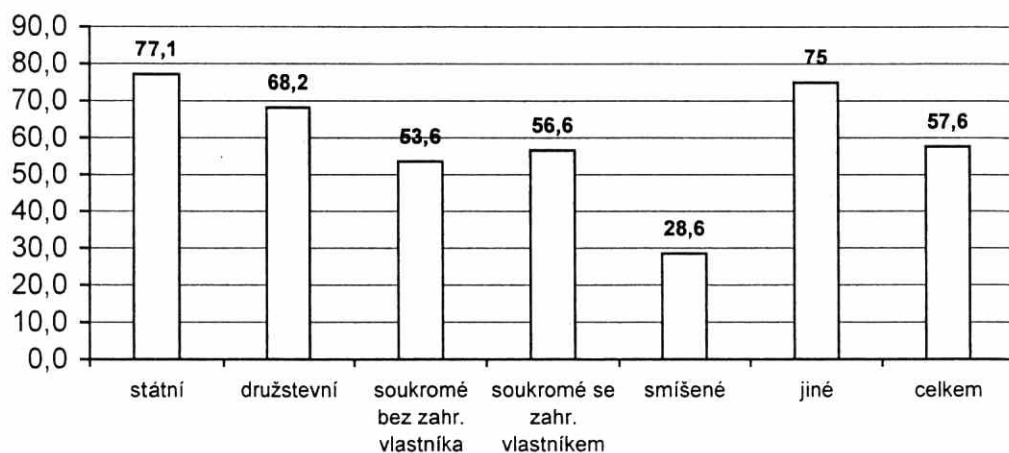


\* Celkové údaje nemusí být váženým průměrem hodnot pro muže a ženy, protože některé organizace nevedly všechny potřebné údaje.

Zdroj: Polívka 2000 b, Graf 12.

**Graf 3.5 Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky dle vlastnictví**

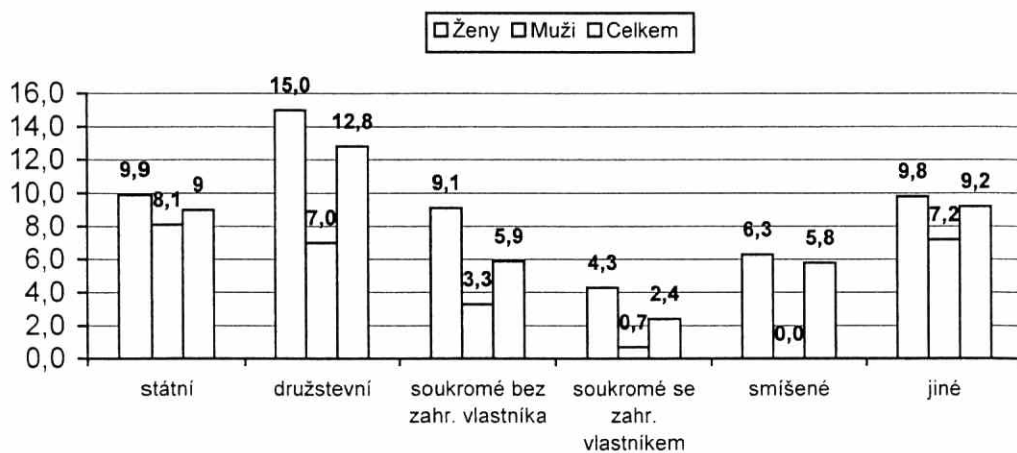
Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky  
dle vlastnictví (v %)



Zdroj: Polívka 2000b

**Graf 3.6. Podíl osob pracujících na částečný úvazek dle typu vlastnictví**

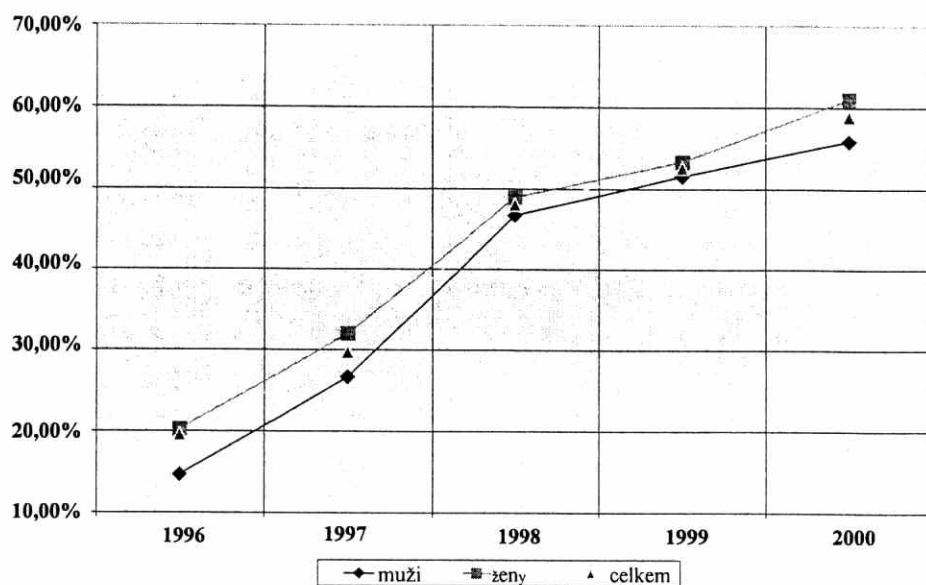
Podíl osob pracujících na částečný úvazek  
dle typu vlastnictví (v %)\*



Zdroj: Polívka 2000b

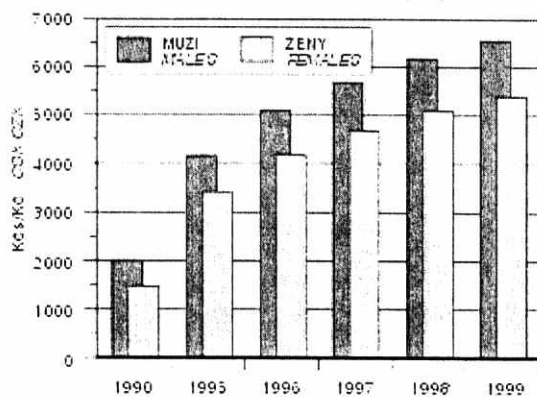
**Graf 3.7. Vývoj podílu přiznaných předčasných starobních důchodů na všech přiznaných starobních důchodech v letech 1996-2000**

Zdroj: www.cssz.cz



**Graf 3.8. Průměrný starobní důchod**

**PRŮMĚRNÝ STAROBNÍ DŮCHOD**  
AVERAGE OLD-AGE PENSIONS



Zdroj: Statistická ročenka České republiky 2000, ČSÚ 2001

## **Příloha č. 1: Dávky sociálního pojištění zmiňované v textu**

### **Nemocenské pojištění**

#### **Peněžité pomoci v mateřství**

Zákon č.88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění (§6-12a).

Zákon č.100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění (§145a-145f).

Vyhláška č.143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, v platném znění (§43-45).

Vyhláška č.165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, v platném znění.

Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

#### **Podpora při ošetřování člena rodiny**

Zákon č.54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění (§25).

Vyhláška č.143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, v platném znění (§40,41).

Vyhláška č.165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, v platném znění.

Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

#### **Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Zákon č.88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění (§4-5).

Vyhláška č.143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, v platném znění (§47, 51, 55).

Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

### **Důchodové pojištění**

#### **Starobní důchod**

Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění (především § 24 a §28-37)

Nářízení vlády č.290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Vyhláška č.284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, v platném znění

Nářízení vlády č.227/1995 Sb., kterým se stanoví pro účely důchodového pojištění výše všeobecných vyměřovacích základů za období před rokem 1995 a výše přepočítaného koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 1994.

Nářízení vlády č.255/1996 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 1995 a výše přepočítaného koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 1995 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nářízení vlády č.254/1997 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 1996 a výše přepočítaného koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 1996 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nářízení vlády č.234/1998 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 1997 a výše přepočítaného koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 1997 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nařízení vlády č.228/1999 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 1998 a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 1998 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nařízení vlády č. 375/2000 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 1999 a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 1999 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nařízení vlády č. 346/2001 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2000 a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2000 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nařízení vlády č. 375/2000 Sb., kterým se pro účely důchodového pojištění stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2001 a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2001 a upravují částky pro stanovení výpočtového základu.

Nařízení vlády č.19/1996 Sb., o zvýšení důchodů v roce 1996.

Nařízení vlády č.218/1996 Sb., o druhém zvýšení důchodů v roce 1996.

Nařízení vlády č.129/1997 Sb., o zvýšení důchodů v roce 1997.

Nařízení vlády č.104/1998 Sb., o zvýšení důchodů v roce 1998.

Nařízení vlády č.64/1999 Sb., o zvýšení důchodů v roce 1999.

Nařízení vlády č. 353/2000 Sb., o zvýšení důchodů v roce 2000.

Nařízení vlády č. 345/2001 Sb., o zvýšení důchodů v roce 2001.

Nařízení vlády č.557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobních důchodů některým horníkům, v platném znění.

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení (§ 70 o zvýšení důchodu pro bezmocnost), v platném znění.

Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

Zákon č.463/1991 Sb., o životním minimu, v platném znění.

Nařízení vlády č.333/2001 Sb., kterými se zvyšují částky životního minima.

## **Dávky státní sociální podpory zmiňované v textu**

### **Rodičovský příspěvek**

Zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění (§30-32 a další ustanovení).

Vyhláška č.207/1995 Sb., kterou se stanoví stupně zdravotního postižení a způsob jejich posuzování pro účely dávek státní sociální podpory, ve znění vyhlášky č.156/1997 Sb.

Vyhláška č.183/1998 Sb., kterou se stanoví, které další studium, popřípadě výuka se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považuje za studium na středních nebo vysokých školách, v platném znění.

Zákon č.463/1991 Sb., o životním minimu, v platném znění.

Nařízení vlády č.333/2001 Sb., kterými se zvyšují částky životního minima.

Zákon č.135/1982 Sb., o hlášení a evidenci pobytu občanů.

Zákon č.123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské federativní republiky, v platném znění.

Zákon č.582/1991 Sb.,o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

### **Přídavek na dítě**

Zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění (§17-19 a další ustanovení).



Právní předpisy uvedené u rodičovského příspěvku.

### **Porodné**

Zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění (§44-46 a další ustanovení).

Zákon č.135/1982 Sb., o hlášení a evidenci pobytu občanů.

Zákon č.123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské federativní republiky, v platném znění.

## **Dávky sociální péče zmiňované v textu**

### **Příspěvek při péči o blízkou osobu (nebo jinou osobu)**

Zákon č.100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění (§73-128, zejména §80-85).

Zákon č.463/1991 Sb., o životním minimu, v platném znění.

Nařízení vlády č.42/1998 Sb., kterým se zvyšují částky životního minima.

Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

Zákon č.425/1990 Sb., o okresních úřadech, úpravě jejich působnosti a o některých opatřeních s tím souvisejících, v platném znění [§5 odst. 1 písm. e)].

## **Ustanovení zákoníku práce zmiňovaná v textu**

### **Mateřská dovolená**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§147,157,159-160)

### **Rodičovská dovolená**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§147,158-160)

### **Přestávky ke kojení**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§161).

### **Zákazy některých prací**

#### **a) pro všechny ženy**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§150, odst.1).

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví, č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané ženám, těhotným ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým (§1).

#### **b) pro těhotné ženy a ženy do 9 měsíců po porodu**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§150, odst.2-3).

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví, č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané ženám, těhotným ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým (§2-3).

#### **c) pro kojící ženy**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§150, odst.2-3).

### **Úprava pracovní doby**

#### **a) pro zaměstnankyně (zaměstnanice) pečující o děti do 15 let a těhotné ženy**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§156 odst.1-2, §270 odst.1)

#### **b) pro zaměstnankyně (zaměstnanice), kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§156 odst. 2, §270 odst.2)

**Zákaz práce přesčas pro těhotné ženy a matky pečující o dítě do jednoho roku**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§156 odst.3)

**Převedení na jinou práci a práce v noci těhotných a kojících žen a matek do 9 měsíců po porodu**

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§153).

**Pracovní cesty a přeložení na jinou práci**

*a) těhotných žen a zaměstnankyň (zaměstnanců), pečujících o dítě do osmi (patnácti) let*

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§154, §270 odst.1).

*b) zaměstnankyň (zaměstnanců), kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu*

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§154 odst.2, §270 odst.2).

**Rozvázání pracovního poměru s(e)**

*a) těhotnou ženou a se zaměstnankyní (zaměstnancem) trvale pečující o dítě mladší třech let*

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§155, §46 odst. 1 písm. a) a b) a §53, §270 odst.1)

*b) zaměstnankyní (zaměstnancem), kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu*

Zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění (§53 odst.3, §270 odst.2)

**Příloha č. 2: Dodatkové výhody poskytované zaměstnavateli ve prospěch zaměstnanců a jejich rodin (v roce 2000)**

<i>Dodatkové výhody</i>	<i>Zákoník práce</i>	<i>Rozpočtová organizace</i>
A. Plně nebo částečně placené volno pro rodinné záležitosti		
- narození dítěte	na nezbytně dlouhou dobu k převozu do porodnice	dtto
- úmrtí rodinného příslušníka	až 3 dny podle stupně příbuzenství	dtto
- vlastní svatba či svatba dětí	maximálně 2 dny	dtto
B. Neplacené volno pro rodinné záležitosti		
- stěhování	1 den stěhování v místě bydliště, 2 dny stěhování mezi 2 obcemi	dtto
- ostatní		maximálně 20 dnů ročně
C. Další příplatky na děti mimo státní dávky	xxx	nejsou poskytovány
D. Zařízení pro péči o děti nebo dotace obecních zařízení	xxx	neposkytuje se
E. Rekreace dětí	xxx	letní 800,- ročně zimní 500,- ročně
F. Kulturní, sportovní akce apod.	xxx	maximálně 300,- ročně
G. Zvyšování kvalifikace – kursy, školení apod.	xxx	ano, po dohodě
H. Příspěvky na stravování či strava zdarma	xxx	do 50 % pořizovací ceny
I. Finance nebo půjčky, např. na bydlení	xxx	do 30 tisíc
J. Ubytování nebo bydlení	xxx	neposkytuje se
K. Vlastní zdravotní péči	xxx	není poskytována
L.. Jiné sociální výhody	xxx	
- poskytování sociální výpomoci	xxx	bezúročná půjčka do 10 tisíc

## **Profesní životopisy autorského týmu:**

**PhDr. Marie Čermáková, Mgr. Alena Křížková, PhDr. Hana Maříková, Mgr. Hana Hašková, Mgr. Marcela Linková**

### **PhDr. Marie Čermáková**

Je vědeckou pracovnicí Sociologického ústavu AV ČR. Vystudovala filosofii a sociologii na Filozofické fakultě UK. Zabývá se postavením žen v české společnosti, otázkami žen ve vědě a ženských elit. V některých svých studiích a editorské činnosti se věnovala i problematice feministické sociologie. V letech 1970 – 1977 působila v Institutu pro sociální analýzu, v letech 1978 – 1981 ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí. Od roku 1982 pracuje v Sociologickém ústavu AV ČR, kde v roce 1990 založila tým „Gender & sociologie“. Od roku 2000 je také odbornou asistentkou „Centra pro studia rodu“ Filozofické fakulty University Karlovy, kde vede kurzy zaměřené na feministickou sociologii.

### **PhDr. Hana Maříková**

Je vědeckou pracovnicí Sociologického ústavu AV ČR. Od konce 80. let spolupracovala autorsky, redakčně a organizačně na přípravě Velkého sociologického slovníku. Od roku 1995 pracuje v týmu „Gender & sociologie“. Zabývá se feministickou sociologií a genderovou problematikou v rodině, zejména pak postavením a rolemi muže v rodině. Publikuje v odborných časopisech a podílela se na několika publikacích s genderovou tematikou. Je editorkou i autorkou publikace „Proměny současné české rodiny (rodina- gender-stratifikace)“.

### **Mgr. Hana Hašková**

Vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK. Od roku 1999 pracuje v týmu „Gender & sociologie“ v Sociologickém ústavu AV ČR. V roce 2000 se stala koordinátorkou výzkumného projektu Nadace Open Society Fund o stavu českého porodnictví. Ve své odborné práci se zaměřuje na výzkum genderových rolí, a především vliv mateřství na životy žen. Na empirické i teoretické úrovni se dále zabývá pozicí žen na trhu práce a vlivem sociální politiky na rodinné a pracovní podmínky mužů a žen. Zajímá se o vývoj v oblasti politiky rovných příležitostí. Výsledky své výzkumné práce zveřejňuje v odborných i populárních médiích.

### **Mgr. Alena Křížková**

Vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK. V současnosti je na této fakultě PhD. studentkou se zaměřením na gender sociologii s tématem: Životní strategie v české podnikatelské sféře. V Sociologickém ústavu AV ČR působila od roku 1996 do roku 1999 v týmu Transformace sociální struktury a od roku 1999 je členkou týmu „Gender & sociologie“. Ve své výzkumné práci se zaměřuje na sociologii rodiny a práce, a to zejména z hlediska možnosti sladit rodinu a práci v životě žen a mužů. Dále se zabývá problematikou rovných příležitostí mužů a žen z hlediska jejího legislativního i praktického uplatnění v současné české společnosti a postavením žen v české vědě. Ve své práci využívá genderové sociologické teorie a kvalitativní i kvantitativní metodologii výzkumu.

### **Mgr. Marcela Linková**

Vystudovala anglistiku - amerikanistiku na Filozofické fakultě UK. V Sociologickém ústavu AV ČR působí od března 2000. Zaměřuje se na problematiku genderové identity a transgenderu z historické perspektivy v kulturně ekonomickém kontextu. Další oblastí zájmu je domácí násilí a násilí na ženách obecně. Pozornost věnuje utváření diskurzu ve vztahu k násilí na ženách a popírání či marginalizaci problematiky ve veřejném diskurzu. Je koordinátorkou Národního kontaktního centra – Ženy a věda.





