

# Rodinná politika ve vztahu k pracovnímu trhu

Mgr. Blanka Plasová  
plasova@fss.muni.cz

# Současný trh práce

---

- **Kompetitivnost, globalizace, dynamizace ekonomiky**
- **Flexibilizace pracovního trhu** (vzrůstající nejistota práce, riziko nezaměstnanosti, vysoké požadavky na produktivitu, adaptabilitu pracovní síly – zejména v oblasti času v placeném zaměstnání a kvalifikace, prolamování hranic mezi soukromým a pracovním životem)
- **Proměna kariérních drah**
- **Preference tzv. maskulinního modelu pracovní dráhy** (nepřerušovaná pracovní dráha, dlouhá pracovní doba, přítomnost na pracovišti, schopnost prostorové a časové flexibility a mobility dle potřeb zaměstnavatele, nepočítající s rodinnými závazky jedince)
- **Placené zaměstnání – příležitost pro seberealizaci** individua, klíčový prostředek pro utváření potvrzování osobní identity

# Genderová segmentace pracovního trhu

## Horizontální genderová segmentace

= rozdílné zastoupení žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních nebo v odvětvích národního hospodářství

- tzv. feminizované obory
- profesní segregace roste – pracovníci starší, méně vzdělaní či pracovníci s dětmi, hlavně ženy s dětmi

## Vertikální segmentace

= znamená větší koncentraci žen na nižších úrovních řízení v rámci určité profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích

- tzv. skleněný strop
- přesto, že ženy udělaly v posledních letech pokrok v obsazování manažerských pozic, zdá se jejich podprezentace jako trvalý rys

# Modely/strategie participace mužů a žen na TP (Možný 2002)

---

1. **Dvoukariérové rodiny** – založeno na schopnostech jejích členů vyniknout v profesi a navíc jí dokázat zorganizovat s chodem domácnosti.
2. **Model dvouosobní kariéry** – oba rodiče spolupracují na podpoře kariéry jednoho z nich (častěji je podporována kariéra muže), ale výnos společného úsilí mají oba.
3. **Model dvoupříjmové rodiny** – oba rodiče nevykonávají kariéru, protože zaměstnání není primárním zdrojem identity, ale oba zajišťují částečně příjem rodiny.

# Rizika na trhu práce - rodiče

---

1. Problém vstupu na TP
2. Problém získání adekvátního výcviku
3. Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

# Problém vstupu na TP

---

## **INDIKÁTORY**

- Míra zaměstnanosti
- Míra nezaměstnanosti
- Míra ekonomické neaktivity v důsledku pečovatelských povinností
- Vertikální a horizontální segmentace TP dle genderu

# Míra zaměstnanosti

---

- Celková zaměstnanosti žen v ČR 57%
- Srovnatelné míry zaměstnanosti bezdětných mužů a bezdětných žen (okolo 80%)
- Pokles během reprodukčního období - negativní vliv na ženskou zaměstnanost má počet a věk dětí:
  - Matky s nejmladšími dětmi do tří let zaměstnanost nižší než 10 %
  - Matky 3letých dětí – cca 30%
  - Matky 4letých - 60%
  - Matky starších dětí (5-15 let) - 70-85%

**Míry zaměstnanosti žen v ČR ve věku od 20 do 54 let celkem a míra zaměstnanosti žen v úplných rodinách podle věku a v závislosti na přítomnosti dítěte (v %).**

Věková kategorie žen	Míra zaměstnanosti žen celkem	Míra zaměstnanosti žen v úplné rodině bez dítěte	Míra zaměstnanosti žen v úplné rodině s dítětem
20 – 24	47,7	84,7	26,2
25 – 29	57,2	90,6	38,9
30 – 34	64,7	84,5	61,0
35 – 39	78,2	83,0	78,5
40 – 44	82,4	84,7	82,5
45 – 49	84,9	86,1	87,1
50 – 54	77,8	79,4	80,4

Zdroj: Bartáková (2006: 39) – data VŠPS 2003.



# Míra nezaměstnanosti

---

- Ženy se více ve srovnání s muži podílejí na nezaměstnanosti
- **Muži a ženy v úplných rodinách bez dítěte** mají až do 29 let věku srovnatelné míry nezaměstnanosti, poté zůstává nezaměstnanost žen vyšší.
- **V úplných rodinách s dítětem** je míra nezaměstnanosti vždy výrazně vyšší u žen a tento trend přetrvává i do jejich vyššího věku (zejména ještě ve věkové skupině 30 až 34 let).
- Stejně tak nalézáme **vyšší míry nezaměstnanosti u žen s dětmi než u žen bez dětí**, a to až do věku 35 let.

**Míra nezaměstnanosti mužů a žen v České republice podle věku a míra nezaměstnanosti mužů a žen v úplných rodinách podle věku a v závislosti na přítomnosti dítěte (v %).**

Věková kategorie	Míra nezaměstnanosti		Míra nezaměstnanosti úplná rodina bez dítěte		Míra nezaměstnanosti úplná rodina s dítětem	
	Muži	Ženy	Muži	ženy	Muži	ženy
Celkem 15-65+	6,1	9,9	5,6	7,5	4,6	10,3
15-19	33,5	44,8	33,9	36,9	29,3	51,9
20-24	14,4	15,4	12,6	12,2	16,1	18,5
25-29	6,4	10,8	5,2	5,1	5,5	14,4
30-34	4,0	12,4	4,1	8,0	3,3	12,0
35-39	4,5	10,1	3,9	9,8	3,4	8,9
40-44	4,5	8,1	7,4	9,4	2,8	7,2
45-49	4,7	6,9	3,9	6,1	3,1	5,8
50-54	5,6	8,4	4,7	6,8	4,0	7,7
55-59	4,3	5,8	3,4	6,3	2,8	2,7

Zdroj: Bartáková (2006: 47) – data VŠPS 2003.

# Míra ekonomické neaktivity – pečovatelské důvody

---

- Ženy na rodičovské dovolené jsou ekonomicky aktivní!
- Eko-neaktivní = ženy v domácnosti
  - Podíl žen v domácnosti ve 3 letech věku dítěte – 33%
  - Podíl žen v domácnosti ve 4 letech věku dítěte – 14%
  - Podíl žen v domácnosti v 6ti letech a staršími dětmi – 4%

## Hlavní důvody ekonomické neaktivity mužů a žen – věková skupina 20 – 59 let (v %)

Důvody neaktivity	Muži	Ženy
Řádní starobní důchodci	4,5	15,4
Invalidní důchodci	26,5	9,7
Studující na střední škole (vč. učňů)	7,0	-
Studující na vysoké škole	38,7	16,1
Zdravotní důvody	10,6	-
Osobní či rodin. důvody (vč. péče o děti)	-	41,5
Ostatní	12,7	17,3
	100	100

Zdroj: ČSÚ 2007b, 1.čtvrtletí 2007, N muži = 1 362,5 (v tis.), N ženy = 2 273,6 (v tis.)

# Vertikální a horizontální segmentace TP dle genderu

---

- Nejfeminizovanějšími odvětvími jsou podle zdravotnictví (81 % žen) a vzdělání (77 %).
- Ženy jsou podreprezentovány v manažerských a vysokých administrativních řídicích pozicích
- Pokud jsou ženy na vedoucích místech, pak na pozicích s menší odpovědností (v tzv. „středním managementu“).
- V kategorii zákonodárců a státních úředníků koeficient relativní reprezentace žen 0,5, v kategorii manažerů organizací 0,7 a generálních manažerů 0,6.
- V roce 2004 tvořily ženy jenom 28 % všech řídicích a vedoucích pracovníků a jejich podíl oproti roku 1993 vzrostl pouze o 2,5%.

# Problém získání adekvátního výcviku v rámci flexibilního trhu práce I.

- Ženy jsou do programů pracovního výcviku obecně méně často zařazovány.
- Nižší podíl žen na pracovních trénincích či dalším vzdělávání pro zaměstnané (což jednak přináší větší šance na pracovní postup a jednak působí preventivně proti ztrátě zaměstnání) je pak nevýhodný zejména ve vztahu ke změnám na trhu práce vs. **nutnost své schopnosti modernizovat, negativní vliv na možnost získání pracovního místa, kariérního postupu, ohodnocení, propouštění**
- Průzkum „**Rodinné potřeby zaměstnanců**“ zaměřený na české zaměstnavatele:
  - 14% - představuje zaškolení či zaučování pracovníků poměrně velký až zásadní problém
  - 18% - zastarávání či ztrátu kvalifikace těchto zaměstnanců vracející se z MD/RD jako zásadní problém
  - Tyto firmy/organizace, které označují zastarávání kvalifikace pracovníků po MD/RD však nezavádí rekvalifikační či zaškolovací kurzy pro navracející se pracovníky a ani o tom neuvažují častěji než zaměstnavatelé, kteří problémy v tomto ohledu neuvádějí.
  - 78% - by vyhovělo žádosti o pomoc s rekvalifikací po návratu

# Problém získání adekvátního výcviku v rámci flexibilního trhu práce II.

- Na druhou stranu v průzkumu „**Rodina a zaměstnání VI.**“:
  - 50% rodičů (ženy častěji než muži) malých dětí **pocit'uje v současné době potřebu obnovovat či rozšiřovat své znalosti** dalším vzděláváním, přičemž ženy v daném výzkumu vyjadřovaly nutnost doplnění či rozšíření vzdělání.
  - Ženy s malými dětmi také výrazně častěji oproti mužům uváděly **nutnost slevit v uplatnění své kvalifikace a odbornosti** v zájmu rodiny a dítěte. Zcela či alespoň zčásti musely ženy rezignovat z důvodu rodičovství na plné uplatnění svého lidského kapitálu ve 43%, ale muži pouze ve 15% případů.
- V otázce dalšího vzdělávání je v postojích a chování jak rodičů samotných, tak zaměstnavatelů patrná **vazba na rodinné chování, reprodukční cyklus a využívání souvisejících opatření** (např. institut rodičovské dovolené), ale také **vazba na určité stereotypy** týkající se ženské pracovní síly.
- Určitě snaha žen o kompenzaci tohoto handicapu.

# Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

- **Kvalitní zaměstnání** - jisté a dobře placené zaměstnání včetně odvozených nároků na sociální zabezpečení.
- RD narušuje **stabilitu zaměstnání**
  - Jen 25 % žen se ve 3 letech dítěte navrací k původnímu zaměstnavateli
  - Dalších 12 % se dohodne se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu.
  - Ostatní ženy se potýkají s určitými problémy při návratu na trh práce – zejména nezaměstnanost.
- **Forma a rozsah úvazku** – částečné úvazky
- **Vysoké platové rozdíly mezi muži a ženami** – nejvýraznější rozdíly v období, kdy jsou ženy zatíženy výchovou malých dětí
- **Chudoba** – nejnižší v EU-25 – jen 10% populace v ČR (2005) X zhoršuje se v případě rodičovství.



## Vývoj podílu v průměrných hrubých měsíčních mezd žen na mzdách mužů v letech 1997 – 2006 podle věku.

Věková kategorie	Podíl mezd žen na mzdách mužů (průměrné hrubé měsíční mzdy), populace 20 – 59 let					
	1997	1999	2001	2003	2005	<b>2006</b>
20-24	0,85	0,84	0,87	0,91	0,90	<b>0,90</b>
25-29	0,76	0,79	0,82	0,85	0,88	<b>0,89</b>
30-34	0,70	0,67	0,69	0,72	0,71	<b>0,73</b>
35-39	0,73	0,68	0,68	0,66	0,67	<b>0,66</b>
40-44	0,73	0,70	0,72	0,70	0,69	<b>0,69</b>
45-49	0,74	0,72	0,73	0,72	0,72	<b>0,72</b>
50-54	0,77	0,74	0,75	0,73	0,74	<b>0,75</b>
55-59	0,85	0,84	0,85	0,83	0,83	<b>0,80</b>
Celkem (16-64 let)	0,76	0,73	0,74	0,75	0,75 (19-65+)	<b>0,75 (19-65+)</b>

# Možná nápravná opatření

---

- **Legislativa**
- **Veřejné politiky státu**
  - nástroje harmonizace práce a rodiny
  - politiky trhu práce
- **Zaměstnanecké politiky**
- **Neformální opatření**
  - větší aktivita mužů v neplacené práci
  - obecně snaha o změnu gender stereotypů

# Role sociální/rodinné politiky

---

- Legislativní ochrana zaměstnaných rodičů na trhu práce
- Politika zaměstnanosti – politika rovných příležitostí + opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro rodiče/matky jako rizikovou skupinu na trhu práce
- Opatření usnadňující harmonizaci práce a rodiny

# Legislativní ochrana I.

- **Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství**
- **Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**
- **Přestávky na kojení** (započítává se do pracovní doby)
- Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, **nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.**
- Koná-li těhotná zaměstnankyně (matku do konce 9.měsíce po porodu, kojící matka) práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je **zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci**, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.
- Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, **bez svého zavinění nižšího výdělku** než na dosavadní práci, poskytuje se jí na **vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek** (dávky nemocenského pojištění).

# Legislativní ochrana II.

- Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let (nebo osamělý rodič pečující o dítě do 15ti let) smějí **být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem**; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.
- Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně **prací přesčas**.
- Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, **nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas**.
- **Možnost žádosti o zkrácení pracovní doby či jinou vhodnou úpravu pracovní doby** pro rodiče pečující o dítě mladší 15ti let
- Na **potřeby rodičů** pečujících o dítě mladší 15ti let by měly být brán ohled **při rozpisu směn**.
- Nárok na čerpání **placeného a neplaceného volna při ošetřování člena rodiny**
- **Zákaz výpovědi** v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

# Legislativní ochrana III.

---

- Opatření na státní úrovni, které chrání rodiče na trhu práce a jsou směřovány k zaměstnavatelům (*Zákoník práce, obligatorní opatření vs. dobrovolná*)
- Možnosti „úniku“ z povinnosti dodržovat daná opatření
- Zákaz diskriminace rodičů (žen) vs. Účinná kontrola
- Legislativní ochrana zaměstnanců (a tedy i rodičů) se více dodržuje, případně zvyšuje ve **větších organizacích**, kde existují **odbory** a probíhá **kolektivní vyjednávání**.

# Politika zaměstnanosti – APZ I.

---

- Zákon o zaměstnanosti (od 2004) rozšiřuje okruh uchazečů o zaměstnání, kterým má být **věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání** o matky do 9.měsíce od porodu a občanům pečujících o dítě do 15ti let věku X explicitně se nesoustředí na ženy v průběhu či po rodičovské dovolené.
- Politika pracovního trhu se soustředí **na rychlý návrat** na TP X ke konci/po RD by se měla soustředit **spíše na obnovení, podporu a rozvoj lidského kapitálu**
- **Vzdělávací a pracovní programy** jsou zatím realizovány **pouze v některých lokalitách** (neexistuje celostátní program - dobrovolná aktivita některých ÚP a NGO)

# Politika zaměstnanosti – APZ II.

- Rodič na RD nemůže být uchazečem, ale pouze zájemcem o zaměstnání – **nedostupnost klasických opatření APZ** (kromě rekvalifikací od 2004) – nelze nezaměstnanosti předcházet.
- Problém **zajištění péče o děti** v průběhu APZ.
- Ženy se účastní programů APZ častěji než muži (jen o 1,1% oproti průměru).
- Ženy jsou zahrnuty **v rekvalifikacích a ve SÚPM mírně častěji než muži** (jen o 2%).
- **Rekvalifikace pro ženy** (nejvíce ze všech APZ - 31%) jsou spíše **obnovovací a rozšiřovací kurzy** (25%).
- **Celkově APZ směřují méně k nezaměstnaným pečující o nezaopatřené děti** (hlavně VPP a SÚPM).
- **Účinky rekvalifikace** na snížení nezaměstnanosti jsou horší pro ženy. Efekty rekvalifikací se u žen objevují po delším období než u mužů.