

Harmonizace práce a rodiny

Mgr. Blanka Plasová
plasova@fss.muni.cz

Definice harmonizace práce a rodiny

- **Definice 1:** V rámci harmonizace práce a rodiny jde v podstatě o nalezení a zajištění **určitého stupně fungující a přijatelné kombinace placené (povinnosti v zaměstnání) a neplacené práce** (práce v domácnosti společně s péčí o závislé členy rodiny).
- **Definice 2:** Forma **konfliktu rolí**, kdy tlaky sfér rodiny a práce jsou v některých ohledech navzájem neslučitelné.

Pro sladování pracovních a rodinných povinností rodičům napomáhá rozsah **formálních opatření** (například opatření rodinné politiky, zaměstnavatele) i **neformálních opatření** (například výpomoc partnera při zajištění domácích pracích), které přispívají pracujícím rodičům k tomu, aby naplnili očekávání zaměstnavatele, stejně tak jako potřeby členů rodiny.

To znamená, že balancování práce a rodiny je spoluutvářeno **příležitostmi**, které jsou rodičům dostupné a jejich **schopnostmi je využít**.

Dále také **shodou mezi** těmito nabízenými **příležitostmi a preferencemi či očekáváním rodin s dětmi vůči nim**.

Paradigmata/diskurzy nerovnováhy mezi prací a rodinou v evropské politice

- **3 odlišné racionální principy → odlišné typy opatření/instrumentů**
- Odklon od ‚čistého‘ principu rovných příležitostí k agendě ekonomického růstu
- X** Právo dávat /přijímat péči + snaha o tzv. de-genderování péče = nižší priority
- 1. **Paradigma státu sociálních investic** (*social investment state*)
- 2. **Model tranzicí/přechodů na trhu práce** (*transitional labour market model*)
- 3. **Paradigma osobní/individuální zodpovědnosti** (*personal responsibility perspective*)

Aktéři a legitimita problému z různých úhlů pohledu I.

1. Stát

- Demografické důvody
- Udržitelnost sociálního systému
- Spoluzodpovědnost při výchově dětí
- Snížení rizika nezaměstnanosti žen s dětmi

Aktéři a legitimita problému z různých úhlů pohledu II.

2. Rodiny

- Změny rodinného chování
- Změny hodnotového systému
- Nutnost dvou příjmů
- Nároky trhu práce

Aktéři a legitimita problému z různých úhlů pohledu III.

3. Zaměstnavatelé

- Požadavky zaměstnanců
- Legislativní závazky/institucionální tlaky
- Hodnotová východiska
- Ekonomické důvody

Role sociální politiky

- Cílem RP je „usnadnit sladění pracovního a rodinného života“.
- Otázky:
 1. *Jakým způsobem?*
 2. *Na koho jsou opatření zaměřena?*
 3. *Existuje provázanost mezi jednotlivými opatřeními?*

Familialismus vs. de-familialismus I.

- **Typologie sociálního státu dle Esping-Andersena** (liberální, konzervativní a sociálně-demokratický model)
- **Familialistický model** - klade na rodinu maximální sociální závazky a zdůrazňuje samostatnost rodin a princip subsidiarity (konzervativně-korporativní model).
- **De-familialistický model** - maximálně individuální získávání zdrojů nezávisle na rodinné či manželské reciprocitě, což zmírňuje závislost individua na rodině (sociálně-demokratický a liberální model)

Familialismus vs. de-familialismus II.

- Typologie dle S. Leitner - zdůrazňuje **pečovatelskou funkci rodiny**
- **Nástroje a indikátory** (mateřská a rodičovská dovolená, přímé a nepřímé transfery pečovatelům, jiná sociální práva vztahující se k pečovatelům, možnosti péče o dítě mimo rodinu)
- **Explicitní familialismus** posiluje zodpovědnost rodiny za své závislé členy, což prosazuje zejména tím, že stát nepodporuje žádné jiné alternativní formy péče. (Rakousko, Německo, Itálie, Nizozemsko).
- **Volitelný familialismus** (*optional familalism*) podporuje zodpovědnost rodiny za své členy, ale zároveň rodinám nabízí a respektuje i jiné alternativní způsoby péče o závislé členy. Hlavním rozdílem vůči explicitnímu familialismu je, že oba dva typy garantují právo pečovat, ale pouze v rámci volitelného familialismu se toto právo nerovná povinnosti (Belgie, Dánsko, Francie, Švédsko a částečně Finsko).
- **Implicitní familialismus** neposkytuje ani programy podporující rodinnou péči ani žádné jiné programy alternativní péče. Rodiny pečují o své členy prostě proto, protože žádný jiný způsob není „po ruce“ (Řecko, Portugalsko, Španělsko).
- **De-familialismus** je charakteristický zajištěním služeb formální péče o děti prostřednictvím buď trhu nebo státu, ale právo rodiny se sama starat o své členy, není nikde vyjádřeno (Irsko, Velká Británie).

Varianty familialismu dle Leitnerové

	<u>Silná</u> podpora poskytování péče mimo rodinu	<u>Slabá</u> podpora poskytování péče mimo rodinu
<u>Silná</u> podpora péče uvnitř rodiny	Volitelný familialismus Gender i de-gender varianta	Explicitní familialismus Gender i de-gender varianta
<u>Slabá</u> podpora péče uvnitř rodiny	De-familialismus	Implicitní familialismus

Základní nástroje HPR

Základní dělení:

- **Opatření umožňující opuštění trhu práce z důvodu rodičovství** – jde zejména o finanční dávky a daňové úlevy, které kompenzují ztrátu příjmu v době péče o dítě a náklady na péči o dítě. A dále existence schémat mateřské, rodičovské, případně otcovské dovolené. (přednáška 9)
 - **Flexibilní opatření v zaměstnání** – zejména flexibilní uspořádání pracovní doby, dny pracovního volna pro rodinné účely. (přednáška 12)
 - **Služby zajištění péče o dítě** – zejména pro děti od 0 do 6 let, které umožňují návrat na trh práce. (dnes)
- +
- **Legislativní ochrana rodičů na TP** (služební cesty, úprava pracovní doby, ošetřena možná rizika některých zaměstnání pro těhotné a kojící matky apod.)
 - **Politiky zaměstnanosti zohledňující zhoršené postavení pečujících rodičů na TP**

Opatření umožňující opuštění TP I.

- **Mateřská dovolená** – po dobu 28 týdnů (příp. 37 týdnů, porodila-li zároveň dvě či více dětí nebo jde-li o ženu žijící osaměle), na mateřskou dovolenou nastupuje žena zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem.
 - Cíl: umožnit matce zotavit se po porodu
 - Cíl: čas určený k péči o dítě a k vzájemné adaptaci rodiče a dítěte
- **Peněžitá pomoc v mateřství** - schéma nemocenského pojištění, od roku 2010 **60%** denního vyměřovacího základu + **snížení** vyměřovacího základu
- **Od 1.1.2009 může mateřskou dovolenou čerpat i muž či se mohou se ženou střídat!**
- Zvýšená ochrana na TP, po MD je zaměstnavatel poskytnout rodiči **naprosto stejné pracovní místo**

Opatření umožňující opuštění TP II.

- **Rodičovská dovolená** – navazuje na MD, obvykle po dobu 3 let (možnost prodloužení na 4 roky pokud zaměstnavatel vyhoví žádosti), určeno matce i otci (i souběžně) pokud řádně a celodenně pečují o dítě mladší 3 let
- **Rodičovský příspěvek** – schéma Státní sociální podpory, neomezená možnost přivýdělku, bez závislosti na předchozím příjmu (kromě 1. varianty), možnost tzv. třírychlostního čerpání (2, 3 roky a 4 roky)
 - **Rychlejší čerpání** - (do 24 měsíců věku dítěte) rodiči náleží po porodu peněžité pomoci v mateřství za cca 5 měsíců (22 týdnů) + celková výše čerpání rodičovského příspěvku 216 600 Kč (za 19 měsíců ve výši 11 400 Kč).
 - **Klasické čerpání** - (do 36 měsíců věku dítěte) ženě náleží po porodu peněžité pomoci v mateřství za cca 5 měsíců (22 týdnů) + celková výše čerpání rodičovského příspěvku 235 600 Kč (za 31 měsíců ve výši 7 600 Kč).
 - **Pomalejší čerpání** - (v základní výměře do 18 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte) ženě náleží po porodu peněžité pomoci v mateřství za cca 5 měsíců (22 týdnů) + celková výše čerpání rodičovského příspěvku 212 800 Kč (za 13 měsíců ve výši 7 600 Kč a 30 měsíců ve výši 3 800 Kč).
- Po návratu na TP je zaměstnavatel povinen rodiči poskytnout **takové místo, které odpovídá pracovní smlouvě.**

Důležité aspekty RD a RP

- Stále je na RD 99% žen a pouze 1% mužů (kulturní normy o rozdělení rolí, ekonomická situace rodiny – výše příjmů, vliv profese)
- Nevýhoda **nutnosti výběru délky RD na počátku** X situace se v průběhu 3 let může radikálně změnit (zdravotní stav dítěte, možnost nástupu zpět do zaměstnání, rodinná situace atd.)
- **Omezení možnosti volby**
 - výběr rychlejšího čerpání RP je umožněno pouze ženám s příjmem nad cca 16 700 Kč/měsíc X v 36,7% žen nedosáhlo na tento příjem (2009) – *příjmově testované*
 - Naopak do pomalejšího čerpání jsou donuceny ženy, které neměly před mateřstvím nárok na peněžitou pomoc v mateřství (nemocenské pojištění) – nezaměstnané, absolventky, nedostatečná délka odpracované doby – *zesílení hendikepu*
- Omezení možnosti umístit dítě mladší 3 let alespoň na část týdne, měsíce do zařízení péče o dítě (pouze 5 dní v měsíci) ► *péče na plný úvazek NEBO práce na plný úvazek a nic mezi tím*

Základní typy flexibility

A) Flexibilní opatření v zaměstnání

1. KVANTITATIVNÍ FLEXIBILITA

*(Práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, sdílení pracovního místa, **konta pracovní doby**)*

2. KVALITATIVNÍ FLEXIBILITA

(Práce doma, outsourcing)

B) Dny pracovního volna pro rodinné účely

(Ošetřování člena rodiny)

Vybrané kritické body *family-friendly flexibility* I.

- **Zájmy zaměstnanců vs. zájmy firmy** (míra autonomie)
- V ČR spíše platí, že opatření využívaná **muži** jsou spíše **autonomního charakteru** (*flexibilní pracovní doba a možnost práce doma*). **X** opatření, která využívají **ženy**, jsou spíše závislá na **osobní dohodě** se spolupracovníky nebo zaměstnavatelem, a umožňují tedy méně **nezávislosti** (*Křížková, Hašková, 2003*).
- Flexibilita představuje **zvýšenou nutnost neustále organizovat čas** a pracovní úkoly a spojení se soukromým životem.

Míra *family-friendly flexibility* pracovní doby lze rozlišit

Pracovní doba	Muži	Ženy	Celkem
Pevná pracovní doba	46,8	69,9	58,2
Pracovní doba podle potřeb zaměstnavatele	25,3	14,0	19,7
Pracovní dobu spoluurčuje zaměstnanec	15,9	11,4	13,7
Zcela flexibilní pracovní doba	12,0	4,7	8,4
Celkem	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Vohlídalová, Víznerová 2007, Proměny 2005

Vybrané kritické body *family-friendly flexibility* II.

- **Nedostatek nabídky zkrácených úvazků**
- U zkrácených úvazků hrozí **feminizace** tohoto typu práce a v **důsledku i marginalizace žen** jako skupiny na trhu práce
- Využívání zkrácených úvazků se děje většinou na **špatně placených místech**, a **snižuje množství zaměstnaneckých výhod**, snižuje jistotu zaměstnání, zpomaluje kariéerní růst apod..
- **Práce z domu - riziko izolace** od pracovního prostředí a běžného chodu podniku
- **Šance nebo riziko pro sladění práce a rodiny?**