

## **Strategie harmonizace rodiny a zaměstnání - možnosti volby**

Věra Kuchařová, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha

Anotace:

Změny ekonomických podmínek, na trhu práce, v demografickém chování a také v hodnotově normativním systému spolu s rostoucí senzitivitou k genderovým otázkám jsou základními důvody akcelerujícího zájmu o problémy sladování rodiny a zaměstnání. Při pohledu na daný fenomén z hlediska zaměstnanosti, z hlediska rodiny a z hlediska rovných příležitostí mužů a žen vždy vystupují specifické problémy, řada aspektů však zůstává společných. Patří k nim např. diskrepance mezi vysokou zaměstnaností a vzdělaností žen a přetrvávajícími stereotypy v pojetí mužských a ženských rolí v rodině i v profesním životě nebo mezi vysokou hodnotou rodiny a rodičovství a tomu neadekvátními změnami v rodinném chování, které je v realitě výsledkem konfrontace rodičovských aspirací a percepce konkrétních životních podmínek. Cílem tomto příspěvku je ukázat jaké možnosti mají ženy a muži ve volbě strategií pro zvládání pracovních a rodinných rolí a jak jsou jim zde nápomocny např. relevantní subjekty či opatření sociální a rodinné politiky.

Klíčová slova: rodina, zaměstnání, trh práce, sociální ochrana, rodinná politika

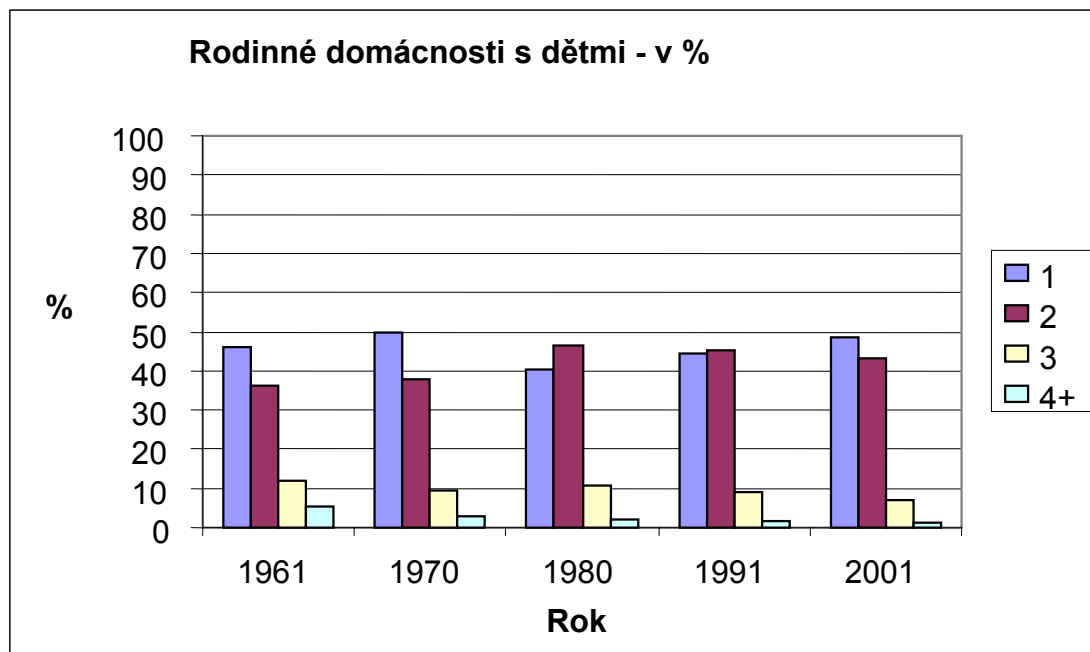
### **1. Soudobý kontext koncepce sladování rodiny a zaměstnání**

Sladování rodiny a zaměstnání probíhá v podmínkách, pro které jsou určující základní charakteristiky demografického vývoje jako determinanta života rodin a domácností, ekonomického vývoje jako obecný kontext profesních aspirací a situace na trhu práce, a také komplex sociálních a socio-kulturních jevů zasahujících hodnotově normativní stránky celkových podmínek. K těmto třem kontextuálním rámcům si uvedme stručně jejich konkrétní obsah.

#### **1.1. Demografický kontext**

Demografický vývoj v posledních 15 letech utvářejí obdobně jako v dalších evropských zemích jednak procesy poklesu porodnosti a sňatečnosti, spojené s odklady zakládání rodiny do vyššího věku a (dočasnou) preferencí profesní kariéry, jednak růst počtu nesezdaných soužití a dětí narozených mimo manželství, a také vysoká a mírně rostoucí rozvodovost. Z hlediska utváření rodin a domácností mají tyto jevy za následek změny složení rodin, zejména počtu dětí (obr. 1), velký podíl neúplných rodin (skutečných a formálních), přizpůsobování dělby rolí mezi partnery jednak dvoukariérovým manželstvím a jednak častějším neformálním partnerským svazkům. Mění se složení nejen nukleárních rodin, ale také širších rodinných sítí, což má dopady na možnosti mezigenerační vzájemné pomoci.

Obr. 1: Proměny skladby rodin s dětmi – podíly domácností podle počtu dětí

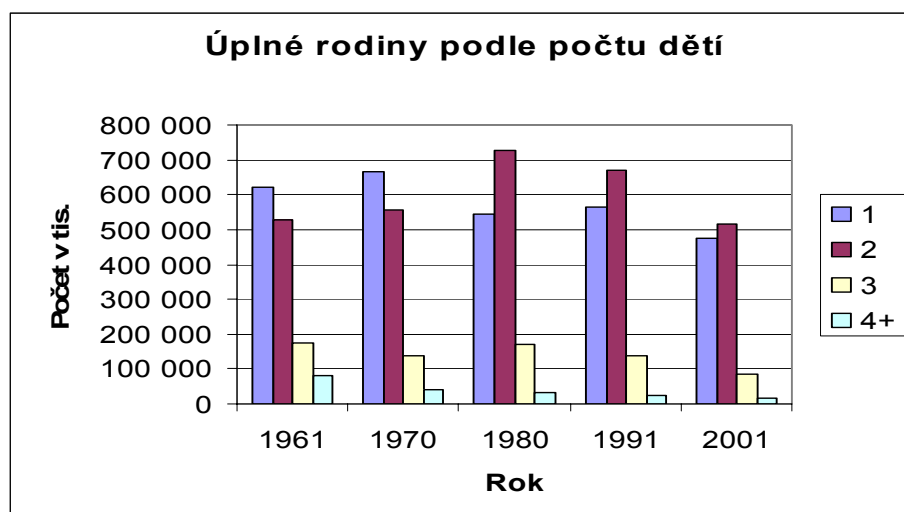


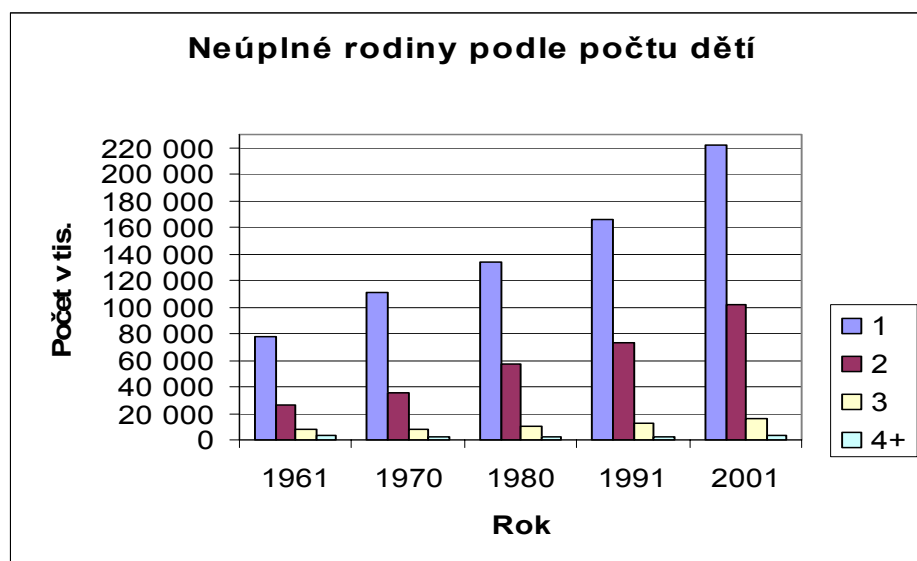
Pramen: Sčítání 1961-2001

Od 80. let přibývá rodin s jedním dítětem na úkor všech ostatních typů. Tento graf ovšem nezachycuje další fenomén, kterým je rostoucí počet žen dlouhodobě a celoživotně bezdětných. V absolutním vyjádření (obr. 2) klesají mezi úplnými rodinami počty všech typů, zatímco v neúplných rodinách počty těch s jedním a se dvěma dětmi stoupají v souladu s růstem počtu neúplných rodin, a také vlastně nesezdaných soužití, v nichž obou se rodí méně dětí, než sezdaným párům.

Domnívat se, že zmenšením rodičovské „zátěže“ se snižuje závažnost problematiky harmonizace rodiny a zaměstnání je ale krátkozraké. Snižuje se tak sice břemeno péče o nezletilé děti a doba, po kterou tato péče zatěžuje profesní kariéru, zkracuje se etapa dvougeneračního soužití rodičů s dětmi v rámci rodinného cyklu. Výhledově však roste zatížení středních generací snižujícím se poměrem mezi ekonomicky aktivním a neaktivním obyvatelstvem.

Obr. 2: Srovnání vývoje úplných a neúplných rodin s dětmi





Pramen: Sčítání 1961-2001

Rozvolnění rodinných vazeb, které je důsledkem individualizace a autonomie jedinců se promítá do podmínek a nároků, a tím i strategií sladování soukromého života rodiny, příp. jedince, s jejich účastí na veřejném životě, zejména ve sféře práce. Z celého spektra souvislostí si připomeňme např. to, že pro rostoucí počet samoživitelů se stává nutností lukrativní výdělečná činnost, nebo že taková činnost je nutným předpokladem přípravy na stáří ve stárnoucí společnosti.

Změny demografického chování vedoucí ke stárnutí populace a jejímu početnímu snižování bývají vysvětlovány konkurencí nároků sfér rodiny a zaměstnání. Pokud je jejich slučitelnost obtížná, nedostatečně podpořená společným působením různých subjektů, pak často tlačí lidi k nedobrovolné preferenci jedné z nich.

Naznačuje to např. dlouhodobě zjišťovaná diskrepance mezi rodičovskými plány a trvale vysokou hodnotou rodiny a rodičovství na straně jedné, a již zmíněný pokles počtu dětí celkem a dětí v rodinách. Tab. 1 ukazuje srovnání výsledků různých výzkumů z posledních let, které naznačují „slevování“ z převažujícího ideálu dvoudětné rodiny v reálném chování respondentů, částečně ovšem ve prospěch 3 dětí v rodině. Patrný je posun mezi generacemi ve směru snižování nároků na rodičovství, což zřejmě odráží jak vědomí náročnosti jeho realizace v dnešních podmínkách, tak vliv dalších životních plánů a aspirací mladé generace.

**Tab. 1: Plánovaný\* (ideální) a skutečný počet dětí<sup>1</sup>**

Výzkum (věk respondentů)	Rok	Počet dětí					Upřesnění souboru respondentů
		0	1	2	3	4+	
Rodina 1994 (18 a více)	1994	1	11	67	19	3	
Rodina 1994 věk 46-60	Ideál. počet	0	11	73	15	1	
	Skutečný	7	22	56	14	1	

<sup>1</sup> Otázky zněly různě. Zahmuty jsou odpovědi na otázky typu „Kolik dětí chcete celkem mít?“, „Kolik dětí jste si „plánovali“ v mládí, v době uzavírání manželství“ a příp. „Jaký je podle Vás ideální počet dětí?“. Plánovaný počet dětí není totéž jako „teoretický“ deklarovaný ideální počet dětí v rodině. Nicméně alespoň pro mladou generaci svobodných lidí zjistila D.Hamplová (Fialová, 1997, s. 93), že 91 % dotázaných uvádí na obě otázky shodnou odpověď, zejména pokud plánovali více dětí. I to je ukazatel vlivu hodnotově normativního přístupu k rodičovství – ti co plánují více dětí jsou ve svých aspiracích více nakloněni rodičovství jako takovému.

Biografický výzkum mladé generace (25-34)	2002	2	17	64	15	2		
Starší střední generace (45-59)	2004	Plánovaný počet	4	7	76	11	2	Alespoň jednou vdané/ženatí, počet dětí plánovali, vychovali alespoň jedno dítě (ne jen vlastní)
		Skutečný	1	24	55	18	2	
Harmonizace rodiny a zaměstnání (18-64, modální věk = 31)	2005	x	18	69	11	2	Rodiče alespoň jednoho dítěte, věk nejstaršího 10 let	

\* kde není uvedeno jinak, jde o plánovaný počet dětí

Prameny: databáze výzkumů Rodina 1994, Biografický výzkum mladé generace, Starší střední generace a Harmonizace rodiny a zaměstnání

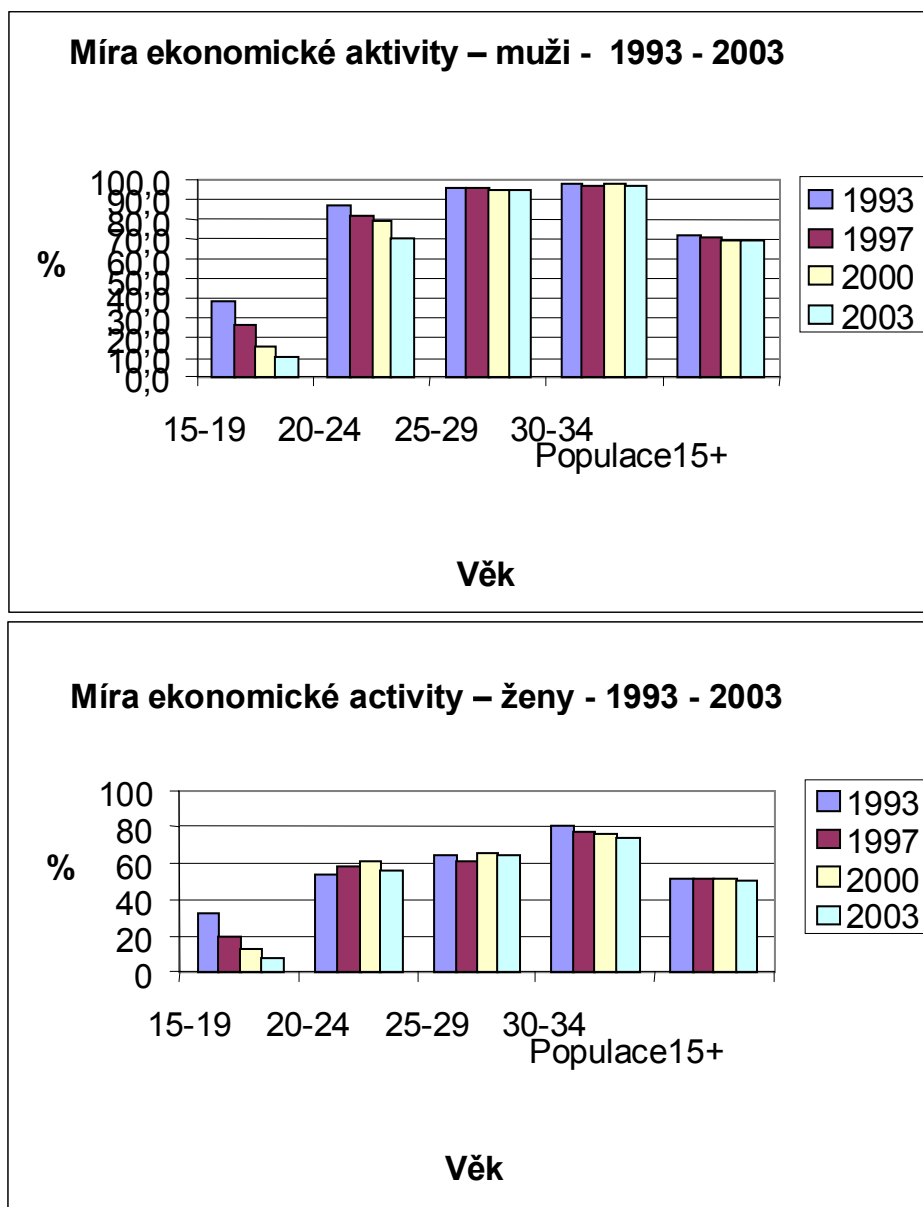
## **1.2. Ekonomický kontext**

Jestliže demografická situace ilustruje zázemí úsilí o harmonizaci rodiny a zaměstnání ve dvojitým smyslu (jednak jsou zde tendence, kterým je třeba harmonizací čelit, jako např. pokles porodnosti, a jednak jsou zde situace, které harmonizaci komplikují, jako je početní růst neúplných rodin), v případě ekonomického kontextu můžeme rozlišit okolnosti komplikující harmonizaci a okolnosti, které jí „prospívají“. Z jiného pohledu je možno dělit faktory, jimž je třeba věnovat pozornost, na faktory makroekonomické a makrosociální a faktory spočívající konec konců v chování jednotlivců.

K první skupině patří nezaměstnanost, růst vzdělanosti (a prodloužování přípravy na povolání) a rozvoj technologií umožňující nové formy práce a její organizace. Nezaměstnanost zvyšuje konkurenční klima na trhu práce a pozici nejohroženějších skupin, k nimž patří i ženy po rodičovské dovolené a matky malých dětí. Zkvalitnění vzdělanostní struktury posiluje na jedné straně šance uspět při hledání zaměstnání, na druhé straně prodloužení přípravy na povolání odsunuje časování životních startů – profesní start a zakládání rodiny, a tím jejich jistý konkurenční vztah. Positivní působení zavádění nových technologií ve směru práce v nestandardních pracovních režimech se zatím projevuje sporadicky a pozvolna pro ne dostatečný zájem a schopnost zaměstnavatelů měnit organizaci práce. Částečně i pro nepřipravenost zaměstnanců.

Dopady podmínek daných trhem práce a změnami ve vzdělávání ilustruje obr. 3. zatímco míra ekonomické aktivity mužů ve věku 20-24 let po celé období klesá (v důsledku nezaměstnanosti i růstu počtu studujících), u žen nastal pokles až po roce 2000, tedy po období poklesu porodnosti nejmladších žen, zatímco oba výše zmíněné procesy zde působí také, ale méně výrazně.

Obr. 3: Ekonomická aktivita mužů a žen ve věku 15-34 let v letech 1993-2003



Pramen: VŠPS, ČSÚ, údaje publikované v: Zaostřeno na ženy a muže, ČSÚ 2004

Druhá skupina ekonomických faktorů podmiňujících možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání zahrnuje chování buď subjektivně motivované nebo determinované vnějšími faktory, nejčastěji jde o kombinovaný vliv. V tomto kontextu bych vyzdvihla převahu dvoupříjmových domácností mezi nukleárními rodinami, převahu plných úvazků zaměstnaných mužů i žen, relativně nízkou prostorovou i profesní mobilitu, a také spotřební orientace ovlivňující hospodaření domácností a často tlačící rodiny (rodiče) k intenzivní výdělečné činnosti. V souhrnu (a s nutným zjednodušením) můžeme charakterizovat chování rodičů malých dětí (převážně matek) přerušením zaměstnání po narození dítěte na „nezbytně“ nutnou dobu s následným návratem do zaměstnání na plný úvazek, přičemž se matky často podřizují podmínkám nabídky zaměstnání v blízkosti bydliště.

Uvedené skutečnosti lze ilustrovat na porovnání charakteristik zaměstnanosti matek (žen ve věku 20-44 let) s dětmi ve věku 0-4 roky a žen bez dětí nebo se staršími dětmi. Mj. ukazuje rostoucí podíl matek nejmenších dětí jednak ve skupině matek ekonomicky

neaktivních a jednak ve skupině pracujících na plný úvazek. Ostatní ženy vykazují narůstající podíl nezaměstnaných, mj. i z důvodu mateřství.

Tab. 2: Ekonomická aktivita žen ve věku 20-44 let podle charakteristik mateřství (údaje v %)

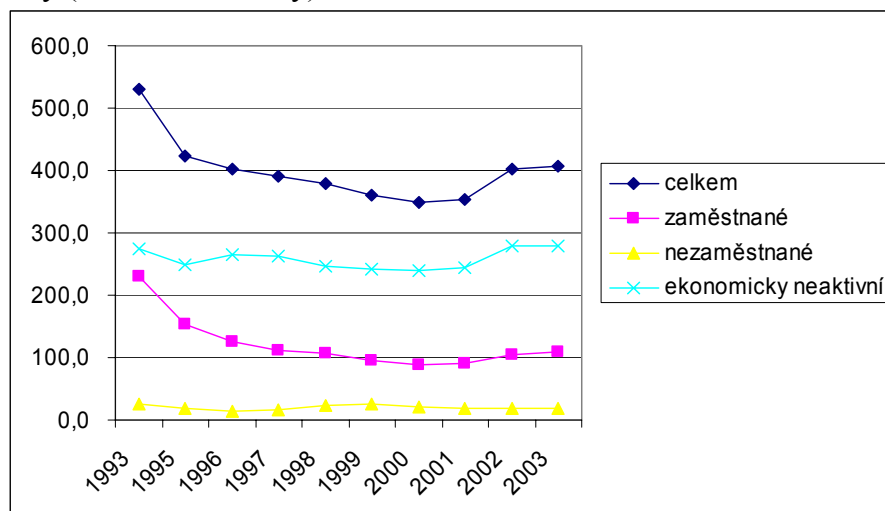
Ženy	1993	1997	2000	2003
<b>S dětmi ve věku 0-4 roky - počet</b>	<b>529,4</b>	<b>390,3</b>	<b>349,2</b>	<b>406,7</b>
Ekonomické postavení				
zaměstnané	43,4	28,6	25,5	108,9
nezaměstnané	4,8	3,9	5,7	4,3
ekonomicky neaktivní	51,8	67,4	68,7	68,9
Míra ekon. aktivity (v %)	48,2	32,6	31,3	31,1
Míra nezaměst. (v %)	10,0	12,1	18,4	13,9
zaměstnané:				
na plný úvazek	79,1	78,3	81,8	83,9
na zkrácený úvazek	20,1	21,7	18,2	16,1
<b>Bez dítěte ve věku 0-4 - počet <sup>1)</sup></b>	<b>1 280,0</b>	<b>1 454,5</b>	<b>1 509,0</b>	<b>1 430,7</b>
Ekonomické postavení				
zaměstnané	83,9	80,5	75,9	75,9
nezaměstnané	4,2	5,0	9,4	9,2
ekonomicky neaktivní	11,9	14,5	14,7	14,9
Míra ekon. aktivity (v %)	88,1	85,5	85,3	85,1
Míra nezaměst. (v %)	4,7	5,8	11,0	10,8
zaměstnané:				
na plný úvazek	91,5	91,8	92,0	93,3
na zkrácený úvazek	8,5	8,2	8,0	6,7

<sup>1)</sup> Ženy, které mají pouze děti starší 4 let nebo jsou bezdětné

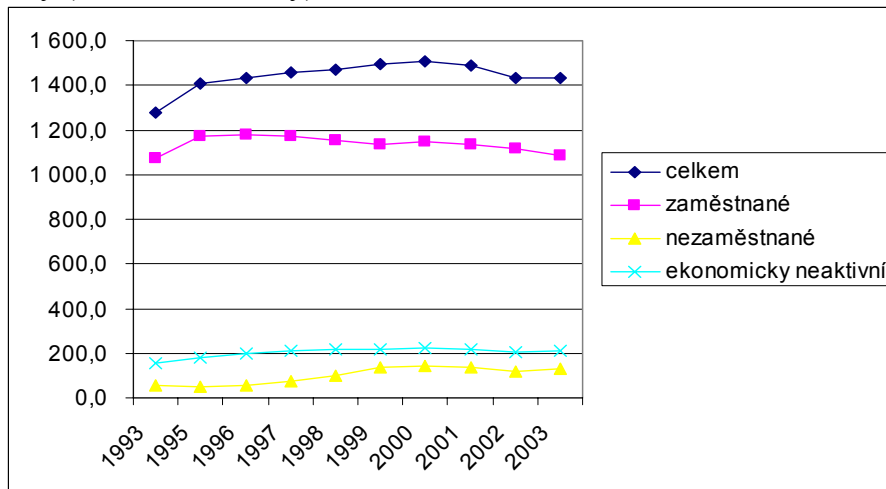
Pramen: Zaostřeno na ženy a muže, Praha, ČSÚ 2004

Stejně údaje v absolutních hodnotách a v podrobnějším zobrazení za uplynulé roky ukazují následující grafy. Je zde patrný vliv poklesu porodnosti v 90. letech a mírný vzestup po roce 2000 a vliv zavedení rodičovské dovolené s příspěvkem státní sociální podpory v roce 1996.

Obr. 3: Ekonomické postavení a zaměstnanost žen ve věku 20-44 let s dětmi ve věku 0-4 roky (absolutní hodnoty)



Obr. 4: Ekonomické postavení a zaměstnanost žen ve věku 20-44 let bez dětí ve věku 0-4 roky (absolutní hodnoty)



Pramen: Zaostřeno na ženy a muže, Praha, ČSÚ 2004

### **1.3. Kulturně společenský kontext**

Podmínky pro sladování rodiny a zaměstnání mají i svůj kulturní a společenský kontext. Zde lze rozlišit jeho normativní stránku, tj. stručně řečeno zájem o tento jev vyplývající z vládní politiky v resortech a oblastech se sladováním souvisejících. Jde především o politiku rovných příležitostí, rodinnou politiku, sociální politiku a politiku zaměstnanosti. V tomto rámci se vytvářejí především zákonné, ale i systémové podmínky pro prosazování efektivních opatření ve prospěch harmonizace rodiny a zaměstnání. Citlivost a otevřenost uvedených politik potřebám skloubení těchto sfér determinuje i činnost dalších subjektů na tomto poli, a tedy i celkovou úspěšnost harmonizace.

Přes postupné otevírání se všem zmíněných politik problematice harmonizace, lze ve všech nalézt řadu problémů. V oblasti rovných příležitostí mužů a žen byla např. přijata řada zákonných opatření, která však jsou, navzdory postupnému přijímání idey rovných příležitostí veřejností, v praxi uplatňována nedostatečně. V rodinné politice doposud chybí ucelená koncepce, která by získala obecný konsensus, takže ani oblast harmonizace není dostatečně podchycena. Je to mj. i důsledek jistého zužování rodinné problematiky na její sociální aspekty. Přitom sociální politika svými dřívějšími opatřeními spíše podporovala rozpory mezi rodinou a zaměstnáním a genderové rozdíly, což je až v poslední době postupně odstraňováno. Změny v systému sociálních služeb zaostávají za vývojem systému sociálních dávek. Politika zaměstnanosti vyčleňuje ženy po rodičovské dovolené a matky malých dětí mezi skupinami obzvláště ohrožené na trhu práce, ale i zde platí, že legislativnímu základu dostatečně neodpovídají skutečné zásahy a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Často jsou formální a nerespektují konkrétní potřeby a možnosti matek.

Druhou základní stránku kulturně společenského kontextu harmonizace rodiny a zaměstnání můžeme označit jako hodnotovou s projevy v životním stylu české populace jako celku, nebo některých sociálních skupin. Zde je třeba zmínit především přetrvávající pojetí mužských a ženských rolí jako podmíněných biologickou odlišností (nejde jen o mateřství, ale i např. o tělesné dispozice pro výkon povolání) a majících v rodině především komplementární charakter. Navzdory dlouhodobě vysoké vzdělanosti a míře zaměstnanosti žen k nim přistupují zaměstnavatelé často s vysokou mírou předpojatosti ohledně profesních aspirací, pracovní angažovanosti a výkonu apod. Také dělba práce v rodině si stále uchovává

tradiční aspekty. V partnerská dělbě převládá komplementarita nad rovnoprávnou spoluprací a spolupodílem na plnění rodinných funkcí. To se odráží mj. ve slabší pozici žen na trhu práce. Také mezigenerační spolupráce v širší rodině je genderově poznamenána např. vysokým zatížením žen starší střední generace s povinnostmi vůči stárnoucím rodičům a paralelní potřebou podpory dospělých dětí v jejich rodičovských povinnostech.

## 2. Důvody prosazování harmonizace rodiny a zaměstnání

Z věcné podstaty vztahu veřejné sféry zaměstnání a soukromé sféry rodiny a z výše uvedených základních charakteristik podmínek jejich sladování je zřejmé, že při hledání způsobů a nástrojů sladování se musí uplatňovat různé přístupy a hlediska, reprezentující i různé zájmy zúčastněných subjektů. Konkrétní problémy harmonizace rodiny a zaměstnání jsou řešeny z těchto aspektů:

- Z pohledu potřeb **trhu práce** a zaměstnanosti, kde cílem je snižování nezaměstnanosti (zejména skupin více ohrožených na trhu práce), rozvoj lidských zdrojů a v návaznosti i předcházení sociálnímu vyloučení v důsledku omezeného přístupu k výdělečné činnosti při zvýšených nákladech na děti;
- Z pohledu **rovných příležitostí mužů a žen**, kde je hlavním cílem odstraňování genderových rozdílů v přístupu k zaměstnání způsobených plněním rodičovských rolí nebo jiných povinností vůči rodinným příslušníkům a také vytváření podmínek obecně pro účast žen ve všech mimorodinných sférách;
- Z pohledu podpory **rodiny a rodičovství** (rodinné politiky), kde je důraz kladen (komplementárně k prvnímu bodu) na možnost optimálního plnění rodičovských rolí podle individuálních přání a potřeb tak, aby to nebylo na úkor naplňování profesních aspirací.

Když se zaměříme, v souladu tematem konference, především na poslední bod – harmonizaci rodiny a zaměstnání z hlediska rodiny – je vhodné upozornit zejména na následující charakteristiky dnešní situace, platné nejen pro Českou republiku:

- a) Stále silná je **diskrepance v naplňování rodinných a profesních aspirací**, která je důsledkem přetrvávající vysoké hodnoty rodičovství a snahy naplnit rodičovské plány na straně jedné a potřeby výdělečné aktivity na straně druhé (z důvodu relativně vysokých profesních aspirací mužů i žen nebo z důvodu potřeby dvojího příjmu v domácnosti) spolu s rostoucími nároky na pracovní výkon.
- b) Doposud přetrvává **stereotypní chápání mužských a ženských rolí**, které v krajním, ale častém, případě uchovává situaci, kdy těžiště péče o rodinu zůstává na ženě navzdory jejímu obdobnému pracovnímu vytížení, jako má její partner. V naprosté převaze s nejmenšími dětmi zůstávají doma z důvodu celodenní péče ženy. Ženy častěji přizpůsobují při volbě povolání své nároky nutnosti skloubit zaměstnání a rodinu na úkor svobodnější volby atraktivního, lukrativního, prestižního apod. zaměstnání.
- c) Jak ve veřejném mínění, tak především u většiny zaměstnavatelů přetrvává chápání rodiny jako výsostně soukromé sféry, do které není správné zasahovat zvnějšku a současně nemůže být předmětem zájmu zaměstnavatelů ve smyslu poskytování adekvátních zaměstnaneckých výhod a tolerantního přístupu k zaměstnancům s rodičovskými povinnostmi. Přitom mnozí zaměstnavatelé „zohledňují“ rodinnou situaci v rozporu se zákoníkem práce (zákonem o zaměstnanosti) dotazováním na rodinnou situaci při přijímání nových pracovníků a když dávají přednost mužům nemajícím (byť jen potenciálně) absence z důvodu nemoci dětí.
- d) Demografické chování stručně popsané výše zahrnuje i **změny v pojetí rodiny a rodičovství** ve směru diversifikace forem rodinného soužití, mj. růstem počtu neúplných rodin a nesezdaných soužití. Hlavou rodiny jsou v 85 procentech neúplných rodin ženy (podle Sčítání 2001), část z nich na rodičovské nebo mateřské dovolené s potřebou návratu na trh práce po delší či kratší době přerušování zaměstnání. Otcové jsou vtahováni více do



rodinného života především v oblasti trávení volného času a některých domácích prací, méně do každodenních rutinních činností v zabezpečení zdraví a hygieny dětí a péče o domácnost. Rodičovská dovolená je muži využívána sporadicky.

Dlouhodobé změny se stále projevují rozpory mezi postoji k dělbě práce mezi partnery a v představách o roli muže a ženy v rodině. Např. zhruba polovina dospělé populace stále požaduje komplementárnost rolí muže a ženy však (tab. 3), zatímco současně naprostá většina dotázaných žádá, aby do rodinného rozpočtu přispívali oba partneři (tab. 4). Zřejmě se jedná nejen o rozpornost názorů, ale i o vliv vědomí nevyhnutelnosti dvou příjmů v rodině (s dětmi). Za zmínku stojí fakt, že většinou se v obou sledovaných postojích názory mužů a žen shodují, pouze v prvním případě (tab. 3) existují rozdíly mezi postoji mužů a žen v rodinách s malými dětmi do 10 let. To svým způsobem vysvětluje diskrepanci mezi těmito postoji – komplementarita role muže a ženy se týká zejména té etapy rodinného cyklu, kdy jsou děti ve věku největší závislosti na rodičích..

Tab. 3: Kladné odpovědi na otázku o souhlasu s výrokem „Muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost“ v různých výzkumech <sup>1)</sup>

Výzkum	Rok	% odpovědí	Škála – počet stupňů <sup>2)</sup>	Soubor
Rodina 1994	1994	53	5	503 mužů a 521 žena, 18 a více let
Postavení žen a mužů v ČR	1998	48	4	398 mužů a 602 žen, 20-60 let
Rodina 2001	2001	48	4	610 mužů a 647 žen, 18 a více let,
Harmonizace rodiny a zaměstnání	2005	69 muži 77 ženy 66	4	338 mužů a 881 žen, 18-64 let, rodiče dětí do 10 let věku

1) součet odpovědí rozhodně souhlasím a spíše souhlasím

2) u pětistupňových škál je střední stupeň neutrální

Pozn.: v r. 1994 rozhodně souhlasila cca 16 % dotázaných, v roce 2001 to bylo 14 %. Vzhledem k odlišnostem škál (v r. 2001 nebyla použita neutrální varianta) v těchto letech lze zjištěný posun považovat za významný.

Tab. 4: Kladné odpovědi na otázku o souhlasu s výrokem „Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena“ v různých výzkumech <sup>1)</sup>

Výzkum	Rok	% odpovědí	Škála – počet stupňů <sup>2)</sup>	Soubor
Rodina 1994	1994	81	5	503 mužů a 521 žena, 18 a více let
Rodina 2001	2001	95	4	610 mužů a 647 žen, 18 a více let,
Harmonizace rodiny a zaměstnání	2005	91 muži 90 ženy 91	4	338 mužů a 881 žen, 18-64 let, rodiče dětí do 10 let věku

1) součet odpovědí rozhodně souhlasím a spíše souhlasím

2) u pětistupňových škál je střední stupeň neutrální

Prameny v tab. 3 a 4: číselník výzkumu Rodina 1994; databáze výzkumů Postavení žen a mužů v ČR a Rodina 2001 a Harmonizace rodiny a zaměstnání

Tyto dva postoje se alespoň v posledních 15 letech zásadně nemění. Oproti tomu zjišťujeme mírný posun v uvědomování si rizik spojených s rodičovstvím v podmínkách, kdy zabezpečení větší rodiny vyžaduje vysoké osobní investice rodičů, kteří chtějí zachovat žádoucí životní úroveň a výchovné prostředí pro své děti a přitom příp. nerezignovat na své profesní aspirace.

Tabulka 8: (Ne)souhlas s výrokem „Mít děti znamená velké omezení svobody rodičů“

Rok	Určitě souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas, ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Určitě nesouhlasím
1994	5	17	19	35 (45)	23
2001	10	31	-	40	19

Pramen: databáze výzkumů Rodina 2004 a Rodina 2001

### 3. Nástroje podporující harmonizaci rodiny a zaměstnání

Ačkoliv zvýšený zájem o harmonizaci rodiny a zaměstnání existuje v ČR až v posledních letech, některá opatření v její prospěch mají jistou tradici, mnohé se teprve postupně prosazují a některá budou muset být teprve veřejností a adekvátními aktéry přijata přinejmenším jako potenciální možnost. Nejvíce využívané nebo i diskutované nástroje sladování můžeme shrnout do čtyř oblastí, které není třeba blíže popisovat, ale zaslouží si určité kritické zhodnocení:

1. dva hlavní soubory **nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti** zaměřené (nejen) pro rodiče – rekvalifikace a flexibilní formy zaměstnání
2. vstřícný přístup **zaměstnavatelů**
3. pomoc v **denní péči o děti** zaměstnaných rodičů
4. nástroje v rámci systému **pracovního volna z důvodu péče o děti** a systému **rodinných dávek**

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro rodiče jako účastníky na trhu práce handicapované z důvodu péče o děti se neliší principiálně od nástrojů pro ostatní účastníky, ale dva zmíněné typy mají jistou prioritu. Rekvalifikace, jejichž hlavním cílem je podpora šancí na nalezení zaměstnání, jsou nabízeny v širokém spektru a za zvýhodněných podmínek (pro nezaměstnané jsou bezplatné a jsou doprovázeny vyšším příspěvkem pro nezaměstnané. Problémem je však např. časová a prostorová dostupnost kurzů pro osoby na rodičovské dovolené a pro rodiče malých dětí obecně. Nebývá zohledněna vázanost na zabezpečení péče o děti v době účasti matek v kurzu, není doceněno, že součástí rekvalifikační má být i motivační působení. Zájem o účast v rekvalifikačních kurzech je ovšem podmíněna i dostatečnou informovaností o jejich zaměření, efektivnosti atd.

Rekvalifikace je pouze jednou z forem zvyšování kvalifikace pro lepší pozici na trhu práce. Proto se stále více diskutuje nutnost uznání neformálního vzdělání jako svého druhu kvalifikace, které vyžaduje zejména pochopení její hodnoty zaměstnavateli a zajištění právní platnosti (certifikátů) absolvování efektivních forem neformálního vzdělávání. Tím se nyní zabývá ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Ve vztahu k problémům matek (příp. otců) vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené je třeba zmínit naprosto nedostatečné udržování kontaktu s profesí či se zaměstnavatelem v době dovolené, kde na vině je malý zájem a aktivita na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců (při respektu k faktu, že ne všechny profese takový kontakt umožňují). Je však třeba hledat různé možnosti předcházení zastarávání kvalifikace rodičů celodenně pečujících o malé děti a ztráty jejich pracovní motivace a sebedůvěry.

Flexibilní formy zaměstnání patří ke stěžejním nástrojům harmonizace rodiny a zaměstnání, ačkoliv každá z nich má své pozitivní i problémové aspekty. Bude jim věnována větší pozornost v další části tohoto příspěvku. Obecně u nich platí, že ne vždy jsou pro zaměstnance výhodné, že v přístupu zaměstnavatelů k nim je značná neochota a nezkušenost a že nejsou dostatečně reflektovány individuálně diferencované možnosti zaměstnanců s „břemenem“ péče o rodinu.

Vstřícný přístup zaměstnavatelů je zatím velmi slabé místo v českých podmínkách pro harmonizaci. Častá je předpojatost zaměstnavatelů ohledně předpokladů pro žádoucí pracovní výkon zaměstnanců-rodíčů. Naopak jimi není uvědomován fakt, že spokojený zaměstnanec bez nebo s minimálním rozporem mezi rodinou a zaměstnáním bývá současně zaměstnancem výkonným a loyálním. Opět zde chybí individuální přístup a (potenciální) zaměstnanci jsou posuzováni podle obecné představy o schopnosti sladit rodinné a pracovní povinnosti a nikoliv podle schopností konkrétních jednotlivců. Velice kritizovaná je neochota zaměstnavatelů zohlednit rodinné povinnosti, která je zřejmě obecnější než skutečná nemožnost z důvodů reálných organizačních problémů či technologických limitů. Zde by bylo potřebné více využívat potenciálního vlivu odborových organizací a dalších subjektů vystupujících jako mluvčí zaměstnanců. Svou roli ovšem hraje i nezkušenost zaměstnanců při prosazování svých zájmů v důsledku slabého právního vědomí i převažujícímu pasivnímu přístupu k povinnostem a nárokům vůči zaměstnavatelům.

Efektivita pomoci v denní péči o děti zaměstnaných rodičů jako nástroje harmonizace rodiny a zaměstnání závisí na několika faktorech. Především k nim patří dostupnost zařízení denní péče o děti, a to jednak finanční a jednak prostorová, časová. Finanční nároky se nezdají být bariérou využívání nabízených služeb denní péče pro většinu rodin s dětmi v příslušném věku. Jsou však v některých případech na hranici únosnosti a pro rodiny s nižšími příjmy, a v nichž hraje roli i faktor prostorové dostupnosti jeslí a mateřských škol, mohou matky zvažovat poměr mezi výdělkem a náklady na zaopatření dětí v době zaměstnání. Prostorová a časová dostupnost a hledisko dojížděky do zařízení denní péče jsou přirozeně rozdílné především ve městech a na venkově. V druhém případě přispívá ke komplikacím sladování rodiny a zaměstnání fakt, že v ČR absentují alternativních formy denní péče o děti, které by zajišťovaly více individuální a méně finančně náročnou, a také dostupnější, péči. S tím souvisí malé zkušenosti se zapojením a kooperací různých aktérů a resortů v této oblasti.

Podle dostupných statistik je v ČR nedostatečná síť zařízení typu jeslí, ale celkem uspokojená poptávka po mateřských školách.

Nástroje v rámci systému pracovního volna z důvodu péče o děti působí ve prospěch harmonizace rodiny a zaměstnání v závislosti na celkové koncepci nároku na rodičovský příspěvek, na shodě či rozdílech podmínek nároku na volno na péči o malé dítě pro muže a ženy a na možnosti souběhu rodičovské dovolené a výdělečné činnosti. V celkové koncepci mateřské a rodičovské dovolené jsou předmětem diskuse odlišné nároky na formu péče v raném období života dítěte (žena si vybírá mateřskou dovolenou, muž má ve stejném období nárok pouze na méně finančně výhodnou rodičovskou dovolenou), délka rodičovské dovolené (tři roky jsou dost dlouhé z hlediska zastarávání kvalifikace apod., nárok na rodičovský příspěvek trvá 4 roky, zatímco dovolená s povinností zaměstnavatelů „podržet“ ženě/muži pracovní místo pouze 3 roky), zabezpečení splnění nároku na návrat ke stejnému zaměstnavateli na obdobné pracovní místo po rodičovské dovolené (dnes existují možnosti pro zaměstnavatele se z této povinnosti „vyvlíknout“).

Podmínky nároku na volno na péči o malé dítě formou rodičovské dovolené je v ČR shodné pro muže a ženy až od r. 2001, od kdy přetrvává jen v předchozím odstavci zmíněný rozdíl mezi nárokem matky na mateřskou dovolenou (příjmy z nemocenského pojištění) a právem

otců jen na rodičovskou dovolenou (dávky státní sociální podpory s nízkou mírou náhrady pracovního příjmu). Nerovnost je násobena mzdovými rozdíly podle pohlaví.

Od roku 2004 rozšířená a téměř neomezená možnost souběhu rodičovské dovolené a výdělečné činnosti snižuje negativní dopady rodičovství na pozici na trhu práce, týká se však pouze těch povolání a pracovních pozic, které daný souběh umožňují, a také těch rodičů, kteří mají možnost zabezpečit péči o děti v době výkonu zaměstnání (podle zcela nedávné úpravy zákona o státní sociální podpoře lze využít mateřské školy a podobná zařízení 4 hodiny denně, donedávna to bylo 5 dní v měsíci bez ohledu na počet hodin za den).

Brzdou efektivnější harmonizace je nadále koncepce nároků rodičů při ošetřování člena rodiny. Podle zákonné normy je nárok mužů a žen shodný, ale dodnes není možný spolupodíl (střídání) obou partnerů-rodičů. Nejen to je důvodem, že v naprosté většině případů zůstávají doma s dětmi ženy, což potenciálně či reálně brzdí jejich kariéru a podporuje pohled zaměstnavatelů na ženy jako na méně spolehlivé a flexibilní zaměstnance.

Systému rodinných dávek nepřímo podporuje tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou v péči o děti, např. již uvedenou koncepcí mateřské a rodičovské dovolené, ne velkou výší dávek, a tím mírou náhrady pracovního příjmu odlišnou u mužů a žen (vzhledem ke mzdové diferenciaci podle pohlaví).

#### 4. Strategie sladování rodiny a zaměstnání podle výběrových šetření

Z celého potenciálně existujícího spektra možných strategií bych se chtěla věnovat několika vybraným okruhům, které zahrnují nejčastější formy chování rodičů v zájmu zvládnutí pracovních a rodinných rolí. Těmito okruhy jsou dělba práce mezi partnery v rodině, využívání rodičovské dovolené, pracovní doba a netradiční pracovní režimy a využívání zaměstnaneckých výhod. Pokusím se zde porovnat, v mezích určených dostupnými daty a podklady, nabídku možností v daných okruzích s tím, jak je tato nabídka využívána podle zjištění v našich empirických výzkumech z poslední doby.

##### 4.1. Dělbba práce v rodině

Obecně lze říci, že v dlouhodobém retrospektivním pohledu ani zvýšení zaměstnanosti žen (dynamické ovšem již od 50. let), ani nárůst požadavků zaměstnavatelů na výkonnost v posledních letech zásadně nepoznamenaly vyčerpání žen péčí o děti a domácnost. Podle aktuálního šetření CVVM (Péče 2003, s. 1) muži a ženy ve více než polovině domácností při domácích pracích spolupracují, v přibližně 1/4 -1/3 leží větší zátěž na ženě. Z řady výzkumů je přitom známo, že u konkrétních činností a odpovědností se poměr podílů partnerů různí. Podle výzkumu Rodina 2001 je požadována největší rovnost v případě přispívání do rodinného rozpočtu, méně je požadován vyrovnaný podíl na výchově dětí, nejmenší rovnoměrnost je žádána ohledně (rutinní) péče o domácnost. To potvrdil i výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání z letošního roku (tab. 9) a další<sup>1</sup>.

Tab.9: Partnerská dělba práce

	Podíl partnera na vybraných činnostech (odhady respondentů v %)			
	Domácí práce	Péče o děti	Příprava dětí do školy	Volný čas dětí
Muž	21,7	23,8	33,5	41,8
Žena	81,5	81,7	79,0	64,6

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

<sup>1</sup> Obecně převládá (Podle šetření: Dělbba práce v rodině 2001) situace, kdy péče o stravu, čistotu domova a odívání, péče o zdraví a hygienu členů domácnosti, „základní“ výchovu dětí mají převážně na starosti ženy. Mužský dominantní podíl je naopak deklarován např. u drobných oprav a péči o volný čas dětí. Skutečně vyrovnaný podíl bývá zjišťován v oblastech „strategického“ rozhodování a ve vedení rodinných účtů.

Výzkumu Rodina 2001 přitom ukázal, že rodičovství neovlivňuje spokojenost s možnostmi věnovat se zaměstnání. Nedostatečné podmínky pro profesní uplatnění bez břemene dvojí zátěže se přesto podílí na sníženém zájmu mladých žen o manželství a hlavně na menším počtu nově narozených dětí. Jedním z vysvětlení je známá diskrepance mezi deklarovanými požadavky na rovnoprávné rozdělení domácích prací mezi partnery a genderovými rozdíly v reálném životě. Např. publikace Současná česká společnost /Současná... 2002, s. 152/ uvádí, že česká žena vykonává rutinní domácí práce zhruba o 15 % častěji, než by odpovídalo ve výzkumech deklarovaným postojům k této otázce, které se mění ve prospěch více rovnovážné participace. Navzdory převaze tzv. dvoupříjmových domácností nukleárních rodin, tj. situace manželů-spoluživitelů s rozdílným podílem na péči o děti a domácnost, jsou muži stále často považováni za živitele rodiny, což ztěžuje pozici žen na trhu práce a často ovlivňuje i mzdovou politiku zaměstnavatelů. Společnost akceptuje dvojí zátěž ženy s větším důrazem na její mateřské role. Naopak jen velmi pozvolna se do praxe prosazuje rovnost podmínek pro muže a ženy k celodenní péči o malé dítě, dnes již právně v zásadě zajištěná (rodičovská dovolená). Ženám je připisována role pečovatelky o děti s takovou samozřejmostí, že změnit tento stereotyp a přiznat mužům jejich výchovné role a schopnosti je pro mnohé těžko přenosné do praktického života, přičemž jakousi „průkopnickou“ úlohu tu mají, jak je to obvyklé, lidé mladší a s vyšším vzděláním (srv. Maříková, Radimská, 2003, s. 103). Vzhledem ke stále rozmanitějším formám pracovního zapojení mužů a žen lze předpokládat (důkazy nejsou k dispozici) větší diverzifikaci dělby rolí a činností v párech manželských i nesezdaných a rozdíly i mezi nimi. Zatím okrajovými, ale stále častějšími jsou dnes případy, kdy pracovní silnou vyčerpání ženy podporuje a kompenzuje partner přebíráním většinového podílu na péči o domácnost.

České ženy doposud převážně nacházejí cesty zvládnutí svých rolí v rodině a zaměstnání - za cenu nadále obvyklé „přerušované“ pracovní kariéry, někdy i za cenu rezignace na uspokojování osobních zájmů. Ke zmírnění této ceny napomáhá mj. velká míra využívání mezigenerační vzájemné pomoci. Mladší partneři si sice ponechávají relativně větší volnost i pro naplňování individuálních potřeb a zájmů, zatím však za cenu snižování porodnosti.

U mužů nevyvolává vztah rodiny a zaměstnání takové tenze, jako u žen, ale i jejich spokojenost se zvládnutím svých povinností v obou sférách je nižší. Otcové si uvědomují svou absenci v domácnosti – viz tab. 10. V tabulce se mj. ukazuje patrný rozdíl v partnerské dělbě práce u lidí žijících v manželství a v nesezdaném soužití, kde v druhém případě je dělba rovnoprávnější. Podle očekávání zvládají osamělé ženy-matky lépe dvojí zátěž než muži-otcové.

Tab. 10: Jak partneři (rodiče) zvládají skloubení rodinných a pracovních povinností (kladné odpovědi v %)

	Obojí dobře	Dobře práci, na úkor rodiny	Dobře rodinu, na úkor práce	Obojí tak napůl	Nedá se to zvládnout	Celkem
Muž	52	32	2	11	2	100
Žena	<b>64</b>	12	5	18	2	100
Celkem	60	19	4	16	2	100
Muž:						
Manželství	53	<b>35</b>	1	9	2	100
Partnerství	<b>57</b>	23	3	13	3	100
Sám otec	37	15	7	<b>37</b>	4	100
Žena:						
Manželství	69	12	4	15	1	100
Partnerství	<b>71</b>	5	3	15	5	100
Sama matka	46	16	6	<b>29</b>	4	100

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

#### 4.2. Využívání rodičovské dovolené

K této otázce nejsou k dispozici data, která by umožňovala zpětně porovnat vývoj v závislosti na úpravách právních norem týkajících se rodičovské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku. Podle sporadických údajů z výzkumů lze usuzovat, že existuje tendence využívat celé délky rodičovské dovolené. Přitom vysoký podíl matek zůstává v domácnosti déle a využívá nárok na rodičovský příspěvek. Co víme jistě je, že stále přetrvává nízký podíl mužů na rodičovské dovolené, třebaže jejich deklarovaný zájem je podstatně vyšší. Prokázána je závislost těchto skutečností na vzdělání a profesi i dalších faktorech.

Z porovnání výzkumných poznatků a analýz našich a zahraničních autorů lze vytvořit následující přehled o faktorech, které ovlivňují (v mezinárodním porovnání, takže jsou zahrnuty různé systémy sociální ochrany) doby přerušení zaměstnání z důvodu celodenní péče o malé děti. Je vhodné přitom rozlišit vnější (systémové) faktory a faktory individuální či osobnostní. Pro nedostatek místa se zde omezíme na stručný výčet faktorů<sup>1</sup>. Z tabulek 11 a 12 je zřejmé, že v kontextu jedné společnosti či státu nepůsobí všechny faktory nebo nepůsobí všechny stejně silně. Anž by bylo možné se opřít o exaktní měření a podrobné analýzy lze říci, že v ČR mají hlavní vliv koncepce rodičovské dovolené, situace na trhu práce a individuální charakteristiky zahrnované pod pojem lidský kapitál. Tento názor podporují naše zjištění, které zde dále uvádím.

<sup>1</sup> O některých zde již byla zmínka, ostatní není obtížné vyhledat v příslušné literatuře

Tab. 11: Vnější faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti

<b>V rámci rodinné politiky</b>
- Mateřská a rodičovská dovolená: jejich celkové schéma, zákonem stanovená délka, míra finanční kompenzace absence pracovního příjmu, podmínky a míra zapojení otců, možnost paralelní výdělečné činnosti, povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na rodičovské dovolené
- Zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů: dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ, cena za poskytované služby, otvírací doba, kvalita výchovné a zdravotní péče
<b>V oblasti trhu práce</b>
- Celková nezaměstnanost - Lokální situace a struktura nabídky v místě bydliště - Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (dávky v nezaměstnanosti, „job protection“
<b>V neformálních strukturách příbuzenských a lokálních</b>
- Mezigenerační pomoc - Opatření na úrovni obce v oblasti dopravní obsluhy, zájmu o problémy rodin v lokalitě, spolupráce subjektů státní správy, samosprávy a občanských aktivit

Tab. 12: Individuální faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti

<b>Socio-profesní status ženy před porodem</b>
- Ekonomický sektor zaměstnání, zda šlo o soukromý nebo veřejný (obvykle vstřícnější)
- Profesní status: kvalifikační aj. nároky profese, míra „investic“ do přípravy na dané povolání
- Zaměstnanecký status: zda rodič byl zaměstnancem, soukromě podnikajícím, nezaměstnaným
- Délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce
<b>Ukazatele lidského kapitálu</b>
- Vzdělání
- Věk (při porodu)
- Motivovanost, adaptabilita
<b>Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině</b>
- Zda žena má/nemá partnera
- Pořadí dítěte
- Zdravotní stav rodičů
- Příjem domácnosti (nemá zcela jednoznačný vliv)

Podle výsledků výzkumu Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005 byl průměrný věk dítěte žen na rodičovské dovolené, které byly s dítětem doma minimálně jeden rok, 3,63 roku u 1. dítěte a 3,34 roku v případě 2. dítěte. tyto ženy si v průměru přály setrvat doma s dítětem do jeho téměř 4 let (průměr je 3,96 roku), což znamená, že se přání příliš neliší od skutečnosti, čili že zde nepůsobí závažné bariéry splnění aspirací žen. Návrat do zaměstnání do dovršení 3 let věku dítěte považuje za žádoucí necelých 30 procent těchto matek, návrat do 4 let 82 %. Ostatní chtějí být doma s dítětem déle.

Na dotaz o ideálním věku dítěte při nástupu matek do stálého zaměstnání, určený všem dotázaným (už ne jen matkám na rodičovské dovolené), dosáhl deklarovaný průměr téměř 5 let (4,94; modus: 4 roky). Návrat do 3 let věku dítěte uvedlo necelých 20 % respondentů, do 4 let 50 % a do 6 let 87 %. Více než desetina rodičů dětí do deseti let se tedy domnívá, že matky by měla celodenně pečovat o dítě do ještě vyššího věku. Zde už vidíme rozdíl od stávající praxe, jehož příčiny jsme se snažili zjistit. V přímém dotazu na vztah mezi plánem a

skutečným chováním jsme nezjistili velký rozdíl, což je ale podmíněno i tím, že polovina žen si dobu setrvání na rodičovské dovolené neplánovala.

Tab. 13: Ukončení rodičovské dovolené ve vztahu k její plánované délce (v %)

	Žena zůstala na RD oproti plánované délce:			
	Delší dobu	Kratší dobu	Stejnou dobu	Neplánovala
1. dítě	11,2	10,5	31,9	46,4
2. dítě	2,8	7,7	36,5	53,0

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

Přes nevelké podíly těch, které „nedodržely“ svůj plán je zajímavé zjistit jejich důvody. Tabulky 14 a 15 ukazují, že zde působí jistý tlak materiálních podmínek života rodin s dětmi. Hlavními důvody dřívějšího návratu jsou obtíže s finanční situací a využití příležitosti nastoupit do zaměstnání (tedy neriskovat obtíže v budoucnu, neboť je lze s jistou pravděpodobností oprávněně očekávat). Nejčastější důvody pozdějšího návratu jsou více vázány na potřebu plnění mateřské role, ale i zde působí tlak podmínek na trhu práce (nesehnala pracovní místo)

Tab. 14: Důvod, proč žena s některým dítětem zůstala doma kratší dobu, než plánovala

	1. důvod	2. důvod
Potřebovala jsem změnu	1,3	11,9
Špatná finanční situace	<b>42,1</b>	<b>23,7</b>
Podářilo se zajistit péči o dítě jinou osobou	9,2	20,3
Naskytl se mi dobrá pracovní příležitost	<b>22,4</b>	<b>28,8</b>
Původní zaměstnání dobře umožňovalo sladit mateřskou a profesní dráhu	6,6	5,1
Změna rodinné situace (rozvod, sňatek, ovdovění)	7,9	10,2
Jiný	5,3	-
Neuvedeno	5,3	-

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

Tab. 15: Důvod proč žena s některým dítětem zůstala doma delší dobu, než plánovala

	1. důvod	2. důvod
Čekala (starala se o) další dítě	<b>18,7</b>	6,8
Chtěla se sama starat o dítě	<b>16,0</b>	<b>18,6</b>
Dobrá finanční situace	4,0	11,9
Nepodařilo se zajistit péči o dítě jinou osobou	6,7	8,5
Nesehnala nové pracovní místo	<b>24,0</b>	11,9
Původní zaměstnání neumožňovalo sladit mateřské a profesní povinnosti	8,0	<b>18,6</b>
Špatný zdravotní stav (dítěte, ženy)	10,7	6,8
Změna rodinné situace (rozvod, sňatek, ovdovění)	2,7	0,0
Chtěla využít možnosti pobírání rodičovského příspěvku	5,3	11,9
Jiný	2,7	5,1
Neuvedeno	1,3	0,0

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

Vzhledem k české zvláštní situaci, kdy rodičovská dovolená (se všemi nároky uvedenými v zákoníku práce) trvá kratší dobu, než je doba nároku na rodičovský příspěvek,



kteřý však není vysoký, je pro všechny ženy shodný nezávisle na profesi, předchozím výdělku apod., zajímají nás i důvody setrvání čtvrtým rokem po porodu doma s dítětem a poskytování mu v rámci zákonných pravidel v podstatě celodenní péči. Přináší to totiž nevýhody při návratu na trh práce, jako je zastarání kvalifikace, oslabení pracovní motivace a sebedůvěry aj. zjištění uvedená v tab. 16 ukazují, že převládá motivace založená na preferenci rodičovské role, částečně i zde je patrný dílčí vliv situace na trhu práce a působí zde pozitivně dnešní koncepce pobírání rodičovského příspěvku (ačkoliv se to asi v nezanedbatelné části týká žen určitých profesí a s určitými příjmovými možnostmi, u nichž není příliš nízká míra kompenzace předpokládaného pracovního příjmu).

Tab. 16: Důvod zůstat doma s dítětem po ukončení RD (dítě ve věku nad 3 a do 4 let)

	1.důvod	2.důvod
Kvůli zdravotnímu stavu dítěte	7,3	2,8
Chtěla jsem se sama starat o dítě do vyššího věku	<b>37,9</b>	<b>25,0</b>
Mám zajištěnu péči jinou osobou	4,0	4,6
Čekám (starám se o) další dítě	<b>20,2</b>	5,6
Nesehnala jsem pracovní místo	12,9	<b>20,4</b>
Chci využít možnosti pobírání rodič. příspěvku	12,9	<b>28,7</b>
MŠ není v místě bydliště dostupná	0,8	4,6
Otvírací hodiny MŠ mi nevyhovují	0,0	0,9
MŠ je finančně nedostupná	0,0	0,9
V MŠ není místo	1,6	2,8
Z jiných důvodů	2,4	3,7

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

Lepšímu sladění pracovních a rodinných povinností přispívá to, když si žena (příp. muž) uchovává po dobu péče o malé dítě kontakt se svou profesí, se zaměstnavatelem, či vůbec nenechává odeznívat nabyté pracovní návyky. To umožňuje dnešní legislativa volnějším podmínkami pro souběh rodičovské dovolené a výdělečné činnosti. Tuto možnost využilo jen 15 % žen. Je však třeba vzít v úvahu, že jsou to ženy s různou dobou od narození posledního dítěte a že řada z nich byla na rodičovské dovolené před změkčením podmínek pro souběžnou výdělečnou aktivitu.

Tab. 17: počty a podíly žen, které vykonávaly při RD výdělečnou činnost

Žena pracovala:	N	%
Na částečný úvazek <i>průměrná velikost úvazku 12,4 hodin týdně</i>	27	4,9
Na plný úvazek	9	1,6
Samostatně podnikala	4	0,7
Neměla stálé zaměstnání, pouze příležitostné výdělky	42	7,6
Nepracovala	472	85,2
<b>Celkem</b>	<b>554</b>	<b>100,0</b>
<i>Pokud pracovala byla práce vykonávána: 35 % doma; 65% mimo domov</i>		

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

#### 4.3. Pracovní doba a netradiční pracovní režimy

Tyto možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání v ČR využívány méně, než v naprosté většině západních zemí, zatímco v postkomunistických státech je situace obdobná. Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené. Jestliže průměrně pracuje v zemích EU na zkrácený úvazek 8,5 % žen, v ČR je to 2,3 % (Gender .. 2005). Spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je také užší než v západních zemích a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba (ZPD), zkrácený pracovní úvazek (ZPÚ) a pohyblivá (posunutá) pracovní doba. Třetí základní charakteristikou je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po ZPÚ, přičemž mimo zákonný nárok žen pečujících o dítě do 6 let věku zde relativně větší roli hrají zájmy zaměstnavatelů než zaměstnanců. Přitom se ukazuje, že i zákonné normy ve prospěch rodičů malých dětí lze obcházet (zákon připouští výjimky v případě organizačních obtíží zaměstnavatele). Podle výzkumu mezi pracovníky odborových organizací, provedeného v r. 1999, 20 dotázaných uvedlo, že zaměstnavatelé vyhoví požadavkům žen se zákonným nárokem na ZPD pouze výjimečně. Výsledky dotazování matek malých dětí v roce 2005 ukazují, že stále jsou zaměstnavatelé vyhýbající se této povinnosti (tab. 18).

Tab. 18: Dotaz, zda žena/muž někdy žádal/a zaměstnavatele o úlevy v zájmu sladění práce a péče o rodinu a s jakým výsledkem

Výsledek	Žádal/a a		Ne-žádal/a
	uspěl/a	neuspěl/a nebo jen někdy	
O zkrácený pracovní úvazek	10	7	83
O posunutí začátku a konce denní pracovní doby	18	17	65
O jinou formu pružné pracovní doby	8	10	82

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005

Podle tabulky 19 se zdá být větší vliv rozdílu v charakteru práce v různých profesích, než vliv požadavků matek s malými dětmi. Jejich větší počet lze předpokládat ve věkové kategorii 24-29 a 30-44 let, přičemž jen v první z nich je větší podíl upravené pracovní doby. Data v následující tabulce č. 20, zobrazující charakter konkrétních forem zkrácené pracovní doby. Data jakoby vyjadřovala spíše přizpůsobování pracovní doby žen otvíracím dobám v mateřských školách a obchodech, než že by tomu bylo naopak a že by zaměstnavatelé vycházely vstříc potřebám matek a otců. Větší podíl variant „práce méně dní v týdnu“ a „jiný“ v nejmladší kategorii může souviset i s pracovním zapojením studentů. Z různých zdrojů se potvrzuje, že flexibilní formy pracovní doby jsou zatím zaváděny především tam, kde to svým charakterem bez velkého inovativního příspěvku zaměstnavatelů umožňují konkrétní profese (obchod, účetnictví, poradenství a jiné služby nemateriální povahy). Zjišťujeme zde totiž částečný vliv vzdělání a profese, zatímco vliv nemá např. počet nebo věk dětí zaměstnance ani další charakteristiky rodinného soužití.

Tab. 19: Uspořádání pracovní doby žen ve vybraných skupinách profesí a podle věku a dílčí porovnání s muži

	Pevná	Posunu- tá	Pružná - hodiny	Pružná - dny	Indivi- duální	Jiné
Celkem ženy	81,6	3,6	7,6	2,6	2,9	1,9
1 – vědeckí a řídicí pracovníci	<b>64,8</b>	<u>10,0</u>	<u>16,0</u>	<u>6,1</u>	.	.
2 - věd. a odb duševní prac.	<b>70,1</b>	6,1	<u>14,0</u>	2,9	4,8	2,1
5 - provoz. prac. služeb a obchodu	85,9	1,3	1,6	2,1	<u>5,2</u>	4,0
7 - řemeslníci a kvalif. výrobci	<u>92,5</u>	2,1	1,8	.	1,5	1,5
8 - obsluha strojů a zařízení	<u>96,7</u>	0,6	0,8	1,1	0,6	.
v tom věk. skup.:						
15-24	81,2	3,6	8,1	2,6	3,1	1,5
24-29	79,8	3,8	<u>9,1</u>	2,7	2,7	1,9
30-44	81,6	3,5	7,4	2,7	2,9	1,9
45-59	82,7	3,3	7,3	2,4	2,4	1,8
60+	73,8	<u>6,1</u>	5,0	.	<u>9,5</u>	3,8
Celkem muži	76,6	4,8	7,4	3,3	5,1	2,8

Pramen: Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil, ČSÚ;

Tab. 20: Typ zkrácené pracovní doby – ženy (řádkové četnosti v %)

	méně hodin denně	o 1/2 dne méně za týden	méně dní v týdnu*	méně hodin a dní**	Jiný a nezj.
Celkem	73,9	0,3	6,7	11,3	7,7
15 - 24 let	49,2	-	12,2	26,0	12,5
25 - 29 let	70,4	.	10,5	10,9	7,5
30 - 44 let	79,6	.	4,0	9,3	6,5
45 - 59 let	77,5	-	5,5	9,4	7,6
60+ let	67,5	-	9,8	13,6	9,2

Pramen: Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil, ČSÚ; \*denně plný počet hodin; \*\* v týdnu

Podle výzkumu Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005 je s pracovní dobou spokojeno 88 % všech zaměstnanců-rodíčů, přitom souhlas je shodný u mužů a žen i v detailnějším pohledu: velmi spokojeno je 32 % mužů i žen, částečně spokojeno 56 % mužů i žen. To, že malá míra využívání zkrácené pracovní doby není „zaviněna“ pouze nezájmem zaměstnavatelů ukazují zjištění o tom, kolika dotázaným zaměstnavatel takovou úpravu umožňuje a kolik z nich ji opravdu využívá. Mezi námi sledovanými rodiči s nestarším dítětem do 10 let věku je situace takováto: zkrácenou pracovní dobu má možnost si zvolit a využívá to 4 % mužů a 11 % žen, zatímco má možnost ji zvolit, ale nevyužívá to 28 % mužů a 31 % žen. Nicméně se nedomnívám, že je to vždy projev svobodné volby, malý zájem se často utváří pod tlakem nevýhod spojených se zkráceným úvazkem, jako je neadekvátní snížení výdělku, dopad na budoucí důchod, zkrácení nároků na sociální benefity aj.

Netradiční pracovní režimy dalších, modernějších forem, jsou zaváděny jen pozvolna a především opět ve vybraných, „nejvhodnějších“ profesích. Váhavost lze nalézt na straně

zaměstnavatelů i zaměstnanců. Jako nástroj harmonizace rodiny a zaměstnání je tato oblast zatím v celospolečenském měřítku nevýznamná.

#### 4.4. Využívání zaměstnaneckých výhod

V nabídce zaměstnavatelů zatím stále převládají 3 hlavní formy:

- Uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti, které je také nejvíce využíváno
- Podpora na kulturu a rekreaci (tzv. Fond kulturních a sportovních potřeb)
- Podpora studia (pro stávající zaměstnance, nikoliv např. pro ženy před návratem z rodičovské dovolené)

Zcela potlačena je podpora zařízení denní péče o děti, jak byla známa z doby před rokem 1990. Nové formy se nerozvinuly. Mj. zde chybí dostatečná poptávka (viz tab. 21).

V souladu s celkově malým zájmem o zaměstnance mimo pracovní proces dosud až na výjimky neexistuje kontakt se ženami na rodičovské dovolené a v době před jejím ukončením a návratem do zaměstnání.

Diskrepance mezi nabídkou zaměstnavatelů a poptávkou zaměstnanců existuje, ale není veliká, a to i proto, že chybí informovanost např. o dobrých zkušenostech firem v zahraničí.

**Tab. 21: Jak zaměstnavatel vychází vstříc v oblasti sladění rodinných a pracovních povinností?**

Forma pomoci	Využívá ji	Má možnost	Postrádá ji
Mimořádné pracovní volno (pro rodinné záležitosti)	31	33	23
Hlídní dětí na pracovišti (závodní jesle...)	1	5	6
Příspěvky na hlídání dětí jinou osobou či institucí	5	16	12
Organizace prázdninových pobytů pro děti (či příspěvek)			21
Podpora studia, zvyšování kvalifikace	20	43	11

Pozn.: zbytek do 100 % jsou odpovědi „netýká se“

## 5. Shrnutí

Na závěr přikládám již jen výčet základních poznatků a závěru či hypotéz, obsažených v tomto příspěvku:

- Snaha sladit rodinné a profesní aspirace se uskutečňuje v prostředí, které je z podstaty jevů staví do „protikladu“, např. flexibilita či výkonnost požadovaná ve sféře práce odporuje potřebám účasti na životě rodiny s malými dětmi, motivace k vyšší zaměstnanosti práceschopného obyvatelstva nemotivuje v oblasti zabezpečení rodiny
- ČR patří mezi evropskými zeměmi k těm konzervativnějším, což se projevuje např. v hodnotě rodiny a rodičovství, v dělbě práce mezi partnery, v přístupu k genderovým otázkám, v zájmu o flexibilní a netradiční pracovní režimy
- Harmonizace rodiny a zaměstnání je chápána jako hlavně soukromý problém a do značné míry jako především ženský problém
- Ženy prokazují schopnost sladit práci a rodinu, svým způsobem jsou na pyšné a chrání si své „tradiční“ výchovné a zabezpečovací role v rodině proti pronikání mužského vlivu, ne vždy si však uvědomují za jakou cenu, kterou bývá např. potlačení osobních potřeb, činností volného času, větší účasti v občanské společnosti apod.

- Zaměstnavatelé nedoceňují vztah mezi volnějším rozhodováním mezi prací a rodinou a lepším pracovním výkonem (zaměstnanec mající zajištěné potřeby rodiny bývá výkonnější a loyálnější zejména pomáhá-li mu v tom svými opatřeními zaměstnavatel)
- Genderové stereotypy přezívají v postojích politiků, řídicích pracovníků, zástupců samosprávy, ale také ve veřejném mínění, což se promítá do málo přizpůsobivého novým potřebám chování mužů i žen
- Zvláště problémová je situace osamělých rodičů – potvrzuje se, že příjmová úroveň zdaleka není jejich hlavní problém pokud přetrvává napětí mezi zaměstnáním a rodinou
- Volba životních strategií není zcela svobodná, podléhá řadě vnějších vlivů ekonomických i hodnotově normativních, přesto je percepce této situace převážně „optimistická“
- Volba životních strategií bývá podřízena:
  - Ekonomickým tlakům (nutnost dvou příjmy v rodině, diferencované šance na trhu práce
  - Stereotypnímu myšlení (zapojení otců do péče o domácnost a děti; otevřenost zaměstnavatelů k požadavkům harmonizace)
  - Systému sociálního zabezpečení
  - Společenskému klimatu (ne dost přátelské rodině)
- Volbu usnadňují zejména individuální předpoklady a rodinné zázemí

### Literatura a odkazy:

Dělba práce v rodině 2001, Praha, ČSÚ ([www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/4014-01](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/4014-01))

Gender gaps in teh reconciliation between work and family life, Statistics in focus 4/2005, EUROSTAT

Hamplová D., 2004. Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory. Praha SoU.  
<http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=250>

Maříková H., Radimská R., 2003, Podpora využívání rodičovské dovolené muži. Praha, Sociologický ústav AVČR

Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil, ČSÚ 2005, <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/1531-05>

Péče o domácnost, tisková zpráva CVVM, 14.5.2003 (výzkum Naše společnost 2003), [www.cvvm.cz](http://www.cvvm.cz)

Rendlová E., Společenské postoje a životní hodnoty mužů a žen – poznatky z výzkumů veřejného mínění. In: Současná česká společnost. Sociologické studie, 2002. Praha, Sociologický ústav AV ČR

Současná česká společnost. Sociologické studie, 2002. Praha, Sociologický ústav AV ČR

Tuček M., V.Haberlová et al., 2002. *Komplexní analýza sociálně ekonomické situace rodin v České republice a návrhy na prorodinná opatření*, Praha, Sociologický ústav AV ČR a STEM

Základní informace o rodinách a domácnostech v České republice získané ze SLDB 2001, 2004, Praha, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/41n2-02](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/41n2-02)

Zaostřeno na ženy a muže, Praha, ČSÚ 2005,  
[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/470037F200/\\$File/0522.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/470037F200/$File/0522.xls)

### Data z výzkumů:

Staženo z internetových stránek výzkumného záměru: Rodina, zaměstnání a vzdělání.  
URL: <http://fss.muni.cz/struktura/katedry/spsp/page.php?id=49&position=003004001>

*Rodina 1994*, realizoval Sociologický ústav ČAV v roce 1994

*Populační klima*, realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve spolupráci s agenturou Universitas v roce 1996

*Mladá generace*, realizoval Sociologický ústav ČAV v roce 1997

*Postavení mužů a žen v ČR*, realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve spolupráci s agenturou Universitas v roce 1998

*Rodina 2001*, realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve spolupráci s agenturou STEM v roce 2001

*Život ve stáří*, realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve spolupráci s agenturou STEM-MARK v roce 2002

*Střední generace*, realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve spolupráci s agenturou Universitas v roce 2004

*Harmonizace rodiny a zaměstnání*, realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve spolupráci s agenturou STEM-MARK v roce 2005

Kontaktní adresa:

PhDr. Věra Kuchařová, CSc., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Palackého n. 4, 128 01 Praha 1, Česká republika; tel.č. 420 22497 2117; e-mail [vera.kucharova@vupsv.cz](mailto:vera.kucharova@vupsv.cz)