

Ve statistikách týkajících se trhu práce se genderové hledisko často neobjevuje, a proto je obtížné zjistit, do jaké míry a kde muži a ženy participují.⁶⁸ Zároveň je zřejmé, že ani zaměstnavatelé, ani zaměstnanci (potažno 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, nevybírají si náhradního volna a dovolených. Numo 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 nechtím. To není dáno pouze historii 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 účelní a personální agendu a s tím spojené výdaje. Zaměstnanci jsou zase vedeni snahou maximalizovat svoje příjmy i za cenu krašší 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 dvojití výhody zaměřené na rodinu, a to: a) uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti (to se týká spíše žen než mužů), b) méně podpory na kulturu a rekreaci. Jejich zájem se soustřeďuje na pracovníka-jednotlivce, který je „bezproblémný“. Patrně jsou rozdíly v závislosti na velikosti podniku (tradiční podniky s větším počtem zaměstnanců a sílnou 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. Vhledem 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.

⁶⁸ Genderově segregované snaitřily, které jsou uvedeny v podkapitolách 3.1 a 3.2, byly poskytnuty pracovníci VÚPSV Bc. Lenkou Zámkyalovou v souvislosti s jejím reprezentativním výzkumem mezi zaměstnanci z roku 2000. Viz Tabulkuovou přílohu.

Problematika či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny

Hana Mařílková

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**. 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 práva² odstranila některé z přetrvávajících nerovností mezi muži a ženou ve sféře placené práce,³ 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 **kollektivních 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 sféře⁴ 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 poskytnutém plnění rozhoduje de facto pouze zaměstnanec. O jeho případné tvorbě, spolurozhodování. Většina právnických subjektů podnikatelské sféry (j. 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

¹ Obsahují je však i některé další normy týkající se pracovní sféry jako např. zákon o zaměstnanosti a některé předpisy vázající se k nemocenskému pojištění, státní sociální podpora a k důchodovému pojištění.

² Novela Zákoníku práce vstoupila v platnost 1. 1. 2001.

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

⁴ To je v organizacích rozpočtových nebo příspěvkových hraničících sféře či jen zástí ze státního rozpočtu, dále v organizacích hrazených z místního rozpočtu a institucí, které nelhospodář za účelem zisku – např. veřejné prospěšné instituce, zdravotní pojišťovny apod.

nejmenší ochotu ke kolektivnímu vjednávání i dodatkových nárocích svých zaměstnanců. Drobní podnikatelé a podnikající fyzické osoby mohou sociální nároky svých zaměstnanců zpracovat 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 sto procentní,⁵ 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 restrukturalizační ekonomiky, kdy státní, případně družstevní podniky byly zprivatizovány.

V roce 1998 tvořili zaměstnanci 84,9 % ze všech pracujících,⁶ kdy téměř 2/3 z nich pracovali 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. Nejnížší je ve věkové kategorii 20-29 let (cca. jen 1,5 % 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 %).⁷ 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.⁸ Vzhledem k propadu odborové organizovanosti u nás umožňuje novela Zákonu práce plánát od 1. 1. 2001 vznik rad zaměstnanců.⁹ Ty mohou být vytvořeny tam, kde je zaměstnáno v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců. Postavení a úkoly rady jsou obdobné jako odborové organizace¹⁰, 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

⁵ Tato situace byla přinejmenším paradoxní, neboť existoval i podstatně pouze jediný typ zaměstnavatele, jímž byl stát. V jeho vlastnictví byly téměř všechny podniky a instituce výjima družstevních. Účast v tehdejší Revoluci odborová hnutí byla považována za „dobrovolné“ povinnou.

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

⁷ [Kadavá 2001].

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

⁹ Na pracovišti může být zřízena buď odborová organizace, nebo rada zaměstnanců. Na rozdíl např. od Slovinska či Maďarska nemohou působit současně.

¹⁰ V případě vzniku odborové organizace není nejvyšší 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 Československá 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 [Pieskot 2000].

Zájem vrcholných odborářských struktur se promítl i do hájení zájmů pracujících na úrovni podniků a naopak. Kolektivní smlouva na úrovni podniku je uzavřána jen ve zhruba 44 % podniků 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 %).¹¹ 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 %). Záležitosti váží 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).¹²

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, přesedy, směnností apod.),¹³ 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 ČSÚ 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)

¹¹ Z výzkumu [Postavení odborů 2000].

¹² [Kučuhárová, Zamykalová 2000: 86].

¹³ Více o spokojenosti s pracovní dobou viz 3. kapitola.

- 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, hodiny 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 ženám¹⁴
- změnu postojů jejich manželů k ženské roli v rodině (viz 2. kapitolu).

Ženy tedy spáříjí 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 nereflaktovaly vůbec.

1.3. Respektování sociálních práv zaměstnanců zaměstnavatelů 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,¹⁵ anebo preferují individuální způsob sjednávání případných dodatkových výhod – což častěji preferují naopak drobní zaměstnavatelé, do 25 zaměstnanců (kde pracuje přes 40 % zaměstnanců).¹⁶

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

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

¹⁵ 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.

¹⁶ 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 kovozpracujícím, hutnickém, dále v průmyslu potravin a tabáku a nejméně v obchodě, pohostinství a ostatních službách, kde převažují ženy¹⁷ [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 soustředí 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.¹⁷ 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 nevyhodná a riziková. Snaží se proto minimalizovat případné ztráty z ní – někdy i za cenu nelegálních postupů. Čeští zaměstnavatelé zpravidla ještě nedokážou 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.¹⁸

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

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

¹⁸ Srv. např. databáze výzkumů [Pracující žena 1995], [Muži a ženy 1995] či [Muži a ženy 1999].

zaměstnavatelé uzavírají s ženami opakovaně **termínované pracovní smlouvy**,¹⁹ 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,²⁰ ale dokonce i Zákonem práce (např. placeného volna při ošetřování nemocného dítěte).

Za zřejmě nejrozsáhlejší problém z hlediska sládní pracovních a rodinných povinností je možné považovat **nedodržování délek 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 délek pracovní doby nepřetavuje problém pouze u dělnických profesí či u profesí s nízkou kvalifikací, jak nejčastěji zdůrazňují představitelé odborových svazů,²¹ ale vyskytuje se i na druhém pólu škály. Vedoucí a řídí pracovníci²² rovněž často pracují přesčas – mnohdy dokonce bez jakékoli formy náhrady. Problém nedodržování délek 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“.²³ V tomto případě nemůže najatá osoba využívat výhod, resp. opatření k usnadnění práce a rodiny, která jsou jí garantovaná zejména Zákonem 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 zvládní 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

¹⁹ 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 popláve pracovních sil, kdy jsou často nejvíce důležití a studující odvětví 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.

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

²¹ Např. Odborový svaz kovoprůmyslu, OS dopravy či OS obchodu a služeb.

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

²³ Pracovník sice pracuje na vlastní živnostenský list, ale de facto je vůči druhému subjektu – „zaměstnavateli“ – v zaměstnanečtím poměru, neboť je ve vztahu subordinační 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 pracovníc.

1.5. Harmonizace práce a rodiny v průběhu životního cyklu

Sociální opatření usnadňující možnost sládní práce a rodiny zaměstnaných osob zakotvená v Zákoniku 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. kapitola) 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 %.²⁴ 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,²⁵ nemohou se proto účastnit státem podporovaných rekvalifikačních 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 prošťdáním 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 Zákoniku práce umožnila navíc „souběh“ rodičovské dovolené obou rodičů, není tato možnost v praxi plošně využitelná, neboť rodičovský příspěvek ve výši 1.1 násobku životního minima²⁶ 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 zaručený 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

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

²⁵ Výjma případů, kdy s nimi byl rozváznán pracovní poměr z právně přesně vymezovaných důvodů (např. reorganizace, ukončení činnosti zaměstnavatele).

²⁶ Od 1. 10. 2001 činí životní minimum pro dospělého osobu 2320 Kč.

možností by ale nejspíše narážela na finanční možnosti většiny rodičovských párů (můž 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 jevílo 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 odeprít. Vzhledem k nízké úrovni příjmů v naší zemi by bylo rovněž vhodné tuto dovolenou částečně financně kompenzovat. Případně 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 podmínek, 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 školách 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 stěží nastoupit do zaměstnání kdykoli, například tehdy, naskytne-li se mu výhodnější pracovní nabídka, 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

²⁷ 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 navrátní se osobě garantované její pracovní místo pro nejbližší dobu.²⁸

V tomto ohledu by bylo možné navrhnout opatření, které by garantovalo navrátní 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.²⁹

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 svépomoceňných 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).³⁰ Podle Zákonníku práce však musí zaměstnavatel poskytnout matce či otci neplacené volno z důvodu péče o dítě mladší 10 let, zažádá-li o ně, jestliže tomu nebrání vážné provozní důvody. Zkušenosť některých žen ale dokládá, 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, uvazuje se o zřízení tzv. inspektorátu 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

²⁸ 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 zřejmé, 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 obav, jejich častý absenci z důvodu péče o dítě i z obav, sníženého pracovního výkonu, proto se jí může snažit, zejména jedná-li se o menší podnikatelské subjekty, „zbovít“.

²⁹ 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).

³⁰ Situace samozřejmě 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 spolupráci 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 pečovali většinou pouze zaměstnané ženy (mnohdy pak samotní otcové). Toto opatření zpravidla nezpůsobuje žádné problémy, pokud dítě (dětí) není nemocné často nebo dlouhodobě. Jinak se častá absence žen z důvodu nemocnosti 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 nemocnosti 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 nemocnosti dítěte představuje tzv. domácí práce, která by mohla umožnit ženě, resp. jednomu z rodičů věnovat se nezbytně nutné 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 psychologicky náročné.

Zatímco poskytování i výběrání 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 slůžitelnost s výkonem zaměstnání, ale i z obavy o jeho ztrátu [Veselá 2001: 20]. I když vědomi pečovat o své rodiče je u nás vcelku silně zakotvené, 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.

Těžší 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 [Kučarová 2001],³¹ a znesnadňuje ženám přístup k vedoucím a řídicím funkcím, působí jako výrazná brzda jejich kariérového rozvoje.³²

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 naspak 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 (nestojícím počtem odpracovaných dní během týdne, různou délkou denní pracovní doby, různým počátkem a koncem pracovní doby, prací v nesociálním čase, směnným či turnusovým provozem).³³ To jim sice znesnadňuje jejich „pravidelnou“ participaci

³¹ Mezi uchazečky o zaměstnání tvořily na konci 90. let lidé pečující o nezletilé děti nebo i téže zdravotně postižené členy rodiny 14 %, přičemž 97 % z nich byly ženy [Kučarová, Zamykalová 2000].

³² Databáze výzkumu [Muži a ženy 1995] a [Muži a ženy 1998].

³³ Databáze výzkumu [Podmínky práce 2000].