

Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR - strukturální a institucionální podmínky

Věra Kuchařová

Tato stať předkládá zamyšlení nad proměnami vztahu rodinného a profesního života na základě srovnání České a Slovenské republiky jako zemí, které vyšly ze společného socio-ekonomického základu a které si po rozpadu ČSFR budovaly nezávislý stát a současně vstupovaly do společenství zemí EU. Prolínaly se v nich tedy procesy ovlivněné současně národně jedinečnými i evropskou integrací sjednocovanými politickými a socio-kulturními vlivy. Takováto kombinace vlivů vytváří v obou zemích jedinečné historické podmínky, které se promítají mj. do formování vztahů soukromé a veřejné sféry. Zvláště komplikované jsou tyto vztahy při vzájemném průniku zaměstnání a rodinného života. Sladování těchto komponent života individua má mnohostranné osobní i společenské kontexty (Kuchařová, 2009). Zatímco ty druhé se právě v posledních dvaceti letech dynamicky mění v souvislosti se společensko ekonomickým vývojem, v osobním životě na tyto změny lidé reagují různým tempem a intenzitou. To se projevuje mj. v jejich strategiích harmonizace rodinného a pracovního života. Uvedená srovnání vedou k obecnému závěru, že podmínky pro harmonizaci rodiny a zaměstnání se celkově co do potenciálu ovlivňovat harmonizaci mezi ČR a SR neliší. V každé z těchto zemí lze najít příznivější a méně příznivé okruhy podmínek a v těchto dílčích okolnostech lze nalézt mezi zeměmi odlišnosti.

Soudobé společenské kontexty přináší jak nové možnosti, tak nová rizika (Sirovátka, 2006; Dudová et al., 2008). Např. ekonomický vývoj otevírá nový prostor pro formování profesních drah, ale tržní vztahy vytvářejí stále vyšší nároky v oblasti zaměstnanosti. V sociální oblasti znamená zapojení do společenství evropských zemí mimo jiné akceptaci odlišného chápání genderových nerovností ve srovnání s předchozí zkušeností. Genderové vztahy mají v rámci harmonizace rodiny a zaměstnání zásadní význam a přitom se projevují v mnoha směrech rozporně (srv. mj. D'Addio, d'Ercole, 2005; The social situation, 2005; Liefbroer, Corijn, 1999). Tuto rozpornost lze nalézt jak v institucionálním zázemí, tak v konkrétním chování a postojích jedinců. V České i Slovenské republice se rovné příležitosti mužů a žen prosazují pod vlivem historických zkušeností, aktuálních potřeb a vzorců chování pronikajících ze západního světa, spolu s implementací relevantních právních norem EU. Tato směs vlivů vytváří komplex strukturálních a kulturních podmínek jak pro odstraňování genderových nerovností, tak celkově pro vztah sféry rodiny a zaměstnání. Zde se pokusím na příkladu ČR a SR zhodnotit význam těchto externích, do jisté míry odlišně se vyvíjejících, podmínek pro sladování rodinných a profesních rolí.

Tato stať se opírá vedle mezinárodních statistik především o data z výzkumu Rodina, zaměstnání, vzdělání (RZV), konkrétně ze sond zaměstnavatelů, které byly realizovány paralelně v obou zemích (detaily jsou uvedeny v odkazech na literaturu).

Východiska zkoumání kontextů harmonizace rodiny a zaměstnání

Z podstaty harmonizace rodinné a profesní sféry vyplývá, že její institucionální a strukturální předpoklady se vytvářejí především nástroji rodinné a sociální politiky, na trhu práce a v přístupu zaměstnavatelů (jejich strategiích lidských zdrojů,

organizační kultuře a nabídce flexibilních pracovních režimů). Základní otázkou při analýze kombinování soukromého života a zaměstnání i při hledání nástrojů podporujících sladování obou sfér je, nakolik je řešení vztahu mezi rodičovskými a profesními (příp. dalšími osobními) aspiracemi záležitostí soukromou a nakolik záležitostí společnosti, vlády (Edlund, 2007; Gershuny, 2000). Řada autorů dokazuje, že tam, kde je chápána harmonizace rodiny a zaměstnání jako politická záležitost, tam jsou kromě vyšší zaměstnanosti žen jednak menší nerovnosti mezi muži a ženami, jednak je tam vyšší porodnost, jako je tomu např. ve skandinávských zemích (Gauthier, Philipov, 2008; Sirovátka, 2006; Kocourková, 2006). Opačným případem jsou jihoevropské země, v nichž je rodina chápána jako především soukromá sféra a malá podpora rodin „konzervuje“ relativně nižší zaměstnanost žen i genderové nerovnosti. Liberálně orientované země, v Evropě reprezentované Velkou Británií, také „ponechávají“ rodinám velkou autonomii, avšak poskytují těm slabým významnou sociální podporu a svým tržně orientovaným prostředím vytvářejí podmínky (potřebu) pro vyšší zaměstnanost žen. Je zde ovšem nedostatečně kompenzována zapojením mužů do rodinných povinností. Porodnost je v Británii navzdory zásadním odlišnostem rodinné politiky od severovýchodních zemí nadprůměrná (Gauthier, Philipov, 2008). Zvláštní rysy mají i země kontinentální Evropy, zvláště ty familialisticky orientované (Německo, Rakousko). V nich je zájem o rozvíjení souladu rodinných a profesních rolí motivován zejména podporou rodiny a její socializačně výchovné role, což se promítalo donedávna i v nižší zaměstnanosti žen v těchto zemích. Ta se však v různých evropských zemích vyrovnává (srv. OECD StatExtracts). Zůstává otázkou, nakolik v tom hraje roli přenos některých rodinně politických opatření mezi zeměmi a snaha orgánů EU o sblížo-

vání rodinných a dalších relevantních politik. Např. L. Rabušic nepovažuje souvislost mezi rodinně politickými opatřeními a porodností za prokázanou a upozorňuje na nutnost vzít v úvahu národní specifika (Rabušic, 2007, s. 267). ČR i SR koncipovaly rodinnou politiku poměrně nedávno a teprve v posledních letech prosazují politiky podporující propojení rodinných a profesních rolí. Velmi nahrubo lze říci, že rodinná politika se v ČR nechávala v oblasti rodinných dávek inspirovat spíše Velkou Británií (orientací podpory na sociálně slabé rodiny), ale ponechává si familialistické prvky (dlouhou rodičovskou dovolenou, plošně vyplácený rodičovský příspěvek, malou podporu zařízení denní péče pro děti), zatímco v SR měly větší inspirační vliv proměny rodinné politiky uskutečňované v posledních letech v Rakousku či Německu, směřující k podpoře sladování rodiny a zaměstnání, avšak při setrvačnosti konzervativních prvků. Ve výsledku existuje prozatím v obou zemích kombinace různých vlivů (srv. Švarc, Švarcová, 2007; Thevenon, 2008: 170; Mitchell, 2010).

Záměrem vládní politiky při podpoře harmonizace rodiny a zaměstnání je přispívat jak k naplňování rodičovských plánů (podpoře porodnosti), tak ke zvyšování zaměstnanosti žen, mj. zmírňováním genderových nerovností a jejich projevů v postavení a šancích jedinců na trhu práce. Jak bylo zmíněno, v zemích, kde se daří sladovat rodinu a zaměstnání, je jednak vyšší porodnost, jednak v nich ženy mají lepší přístup k zaměstnání. Statistická data však ukazují, že ani v zemích s „genderově příznivou“ rodinnou politikou a vyšší zaměstnaností žen (typicky země skandinávské) nejsou úplně naplňovány rodičovské plány (srv. např. Edlund, 2007). Lidé ve všech moderních společnostech převážně mívají méně dětí, než na počátku života plánují. Ke zvýšení fertility nestačí samy o sobě ani vyšší rodičovské aspirace (Gauthier, Philipov, 2008), ani příznivé

externí podmínky. Potřebný je zřejmě jistý soulad strukturálních podmínek a individuálních strategií vycházejících ze socio-kulturních tradic. Důležité také je, aby nástroje na podporu sladování rodiny a zaměstnání byly v rámci rodinné (veřejné) politiky doprovázeny dalšími opatřeními ve prospěch plnění natalitních plánů.

Pozitivní korelace mezi fertilitním chováním a mírou zaměstnanosti žen není zdaleka univerzální ani ve společnostech společného kulturního okruhu, chápeme-li tak Evropu (Thévenon, 2008, s. 166). Jednak nacházíme pozitivní závislost v zemích s různou mírou státní podpory jak porodnosti, tak zaměstnanosti žen. Lze ji nalézt jak ve skandinávských zemích s vysokou mírou státní intervence v obou sférách, tak v liberální Velké Británii. Na druhé straně však jsou země s vysokou porodností a průměrnou zaměstnaností (Francie, Belgie, Irsko) a také země s naopak nízkou porodností a střední zaměstnaností (ČR, SR, Maďarsko, Španělsko). Je zřejmé, že vliv strukturálních a institucionálních podmínek je zprostředkovaný. Současně záleží na tom, která opatření rodinné politiky daný stát upřednostňuje, jaký důraz je kladen na rodinné dávky, na služby pro rodiny, na opatření v oblasti práce a zaměstnanosti atd. V ČR i SR jsou rodičovské plány nižší než v zemích nejen severní, ale i jižní a západní Evropy. Počty plánovaných dětí se přitom dramaticky nezměnily oproti dobám před rokem 1989 (Možný, 2006, s. 261). I diskrepance mezi plány a realitou je v obou zemích obdobná. Je menší než v mnoha evropských zemích navzdory jejich příznivějšímu rodinnému klimatu, a větší jen proti zemím západní Evropy (srv. Gauthier, Philipov, 2008, s. 6). V evropském srovnání lidé v zemích střední a východní Evropy přikládají při rozhodování o dětech velkou důležitost širšímu spektru faktorů, od věcí materiální povahy (příjem, náklady na děti, bydlení) po zdraví a podporu partnera, potažmo genderovou rovnost. Ta se zdá být nejméně uvědomovaným předpokladem v zemích s rozvinutými nástroji rodinné politiky (jako je Francie a severské země – viz Gauthier, Philipov, 2008; též Crompton, Lyolette, 2007). Vystává otázka, zda možnost spolehnout se na podporu státu může působit jako prvek snižující potřebu vzájemné partnerské podpory. Klade-li tato otázka opravňuje to, že v zemích s velkorysejší sociální a rodinnou politikou (a vyšší podporou rovnosti příležitostí) se více dětí rodí mimo manželství (srv. data Eurostat, 2009) a je v nich více nesezdaných soužití. Rodinné politiky mají potenciál měnit i partnerské chování a záleží na tom, zda či nakolik se zaměřují na tradiční rodinu nebo spíše na zabezpečení životních podmínek dětí, čili na (genderově neurčené) rodičovské role².

Pokud jde o rovné příležitosti, jejich základní normy se zaváděly do legislativy ČR a SR v době vstupu do EU. V obou zemích však vytvořené formální podmínky

příliš zásadně neovlivňují reálné chování mnoha relevantních subjektů ve směru naplnění principů těchto norem (není tomu vždy ani v dalších zemích). Genderové postoje obyvatel obou zemí se zdají proměňovat rychleji než jejich chování (srv. Sirovátka, Bartáková, 2008). Také sféra zaměstnání vykazuje v ČR i SR značné genderové nerovnosti, ať se týkají přístupu k zaměstnání, kariérního postupu nebo odměňování (Jurajda, 2005). Lze si položit otázku, zda je to důsledek ne dost velkých proměn institucionálního a strukturálního rámce vztahu soukromé a veřejné sféry (zejména rodinné politiky a jejích nástrojů) nebo rezistence lidí vůči strukturálním změnám a jejich trvání na stereotypch a zažitých zvyklostech. Proto se zde podíváme jednak na vybrané ukazatele institucionálních a strukturálních podmínek a přístupy zaměstnavatelů k sladování rodiny a zaměstnání (v této stati), jednak na postoje mladých rodičů k genderové dělbě práce a k roli rodinné politiky (v následující stati).

Základní specifika zaměstnanosti ČR a SR oproti dalším zemím EU

Navzdory až nedávnému odstraňování absence explicitní politiky rovnosti žen a mužů vládami ČR a SR nezaostávají celkové ukazatele zaměstnanosti žen v České republice a na Slovensku za zeměmi kladoucimi na genderovou rovnost dlouhodobě velký důraz. Obě země vykazují nadprůměrnou zaměstnanost žen ve věku 25–54 let, tedy ve věku, kdy většina žen žije v domácnosti se závislými dětmi (OECD StatExtracts, Reconciliation 2009: 34). Markantní odlišnosti ČR i SR od průměru evropských zemí (a zemí severní a západní Evropy) jsou však u matek nejmenších dětí (míra zaměstnanosti žen ve věku 20–24 let je v EU 54 %, v ČR 41 %, v SR dokonce 38 %; OECD StatExtracts). Podle dat OECD (Modernizing, 2007) je přitom míra zaměstnanosti matek dětí mladších dvou let vyšší na Slovensku (23,1 oproti hodnotě 19,9 v ČR³), což odpovídá i tamní relativně vyšší dostupnosti zařízení denní péče o děti (srv. Gauthier, Philipov, 2008⁴), ale také relativně nižší velkorysosti rodinných dávek (Mitchell, 2010a). V obou zemích jsou však ve srovnání se zeměmi OECD nejmarkantnější rozdíly v zaměstnanosti žen podle toho, zda pečují o děti do 15 let nebo ne (v ČR 21,9 p. b., v SR 22,0 p. b. oproti průměru zemí OECD, kde je rozdíl 10,5 p. b.). Podobně rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem do 3 let věku a žen s nejmladším dítětem ve věku 6–14 let činí v ČR 52,9 p. b. a v SR 43,1 p. b., ale průměr OECD je 15,3 p. b. Lepší situaci na Slovensku, ale i obtížnost jejího udržení ilustrují data za EU (Indicators, 2010, s. 62), která ukazují na setrvačnost vlivu péče o děti na zaměstnanost žen v ČR a naopak vzrůst tohoto vlivu v SR. České ženy ve věku 20–49 let s dětmi do 6 let vykazují o 41 p. b. nižší míru zaměstnanosti oproti stejně starým bezdětným a tento rozdíl se pohybuje

okolo 40 p. b. po období let 2000–2009. Na Slovensku se tento rozdíl v uvedeném období zvýšil z 29 na 33 p. b. Vliv počtu dětí je v obou sledovaných zemích srovnatelný s průměrem OECD.

V obou sledovaných zemích, v ČR více než v SR, je tedy aplikován model přerušované pracovní kariéry žen. Dále uvidíme, že zde působí nastavení rodinné politiky i preferencí (potenciálních) rodičů malých dětí. Neméně významné jsou i reálné podmínky zaměstnávání žen s dětmi.

Pracovní podmínky jsou na Slovensku převážně méně příznivé pro kombinaci profesních a rodinných rolí než v ČR. Z hlediska flexibility času a místa výkonu práce se obě země odlišují od většiny evropských států malým zastoupením zkrácených pracovních úvazků, přičemž na Slovensku se vyskytují zcela okrajově (srv. Reconciliation, 2009; OECD Family Database⁵). Slovenské ženy (i muži) však daleko častěji než české pracují o sobotách a/nebo nedělích (The life of women and men, 2008, s. 85–87). Naopak méně příznivým indikátorem pracovních podmínek v ČR oproti SR jsou podíly termínovaných pracovních smluv, tvořící např. u žen v roce 2006 v ČR 7,4 %, v SR 3,4 % (Reconciliation, 2009, s. 24; též Ramb, 2008). V případě žen má v obou zemích srovnatelně velký vliv na pracovní režim jednotlivce počet dětí, je však podmíněný zejména dosaženým vzděláním (Reconciliation, 2009, s. 33). Ve srovnání sledovaných dvou zemí jsou pro ČR také nepříznivá, především z genderového hlediska, zjištění týkající se jistoty zaměstnání. Data druhého evropského výzkumu kvality života (Family Life and Work, 2010, s. 38) ukázala, že podíl žen obávajících se ztráty zaměstnání je v obou zemích téměř shodný (14 %), přestože v případě mužů data vykazují významně vyšší jistotu u českých mužů (6 % oproti 12 % v SR).

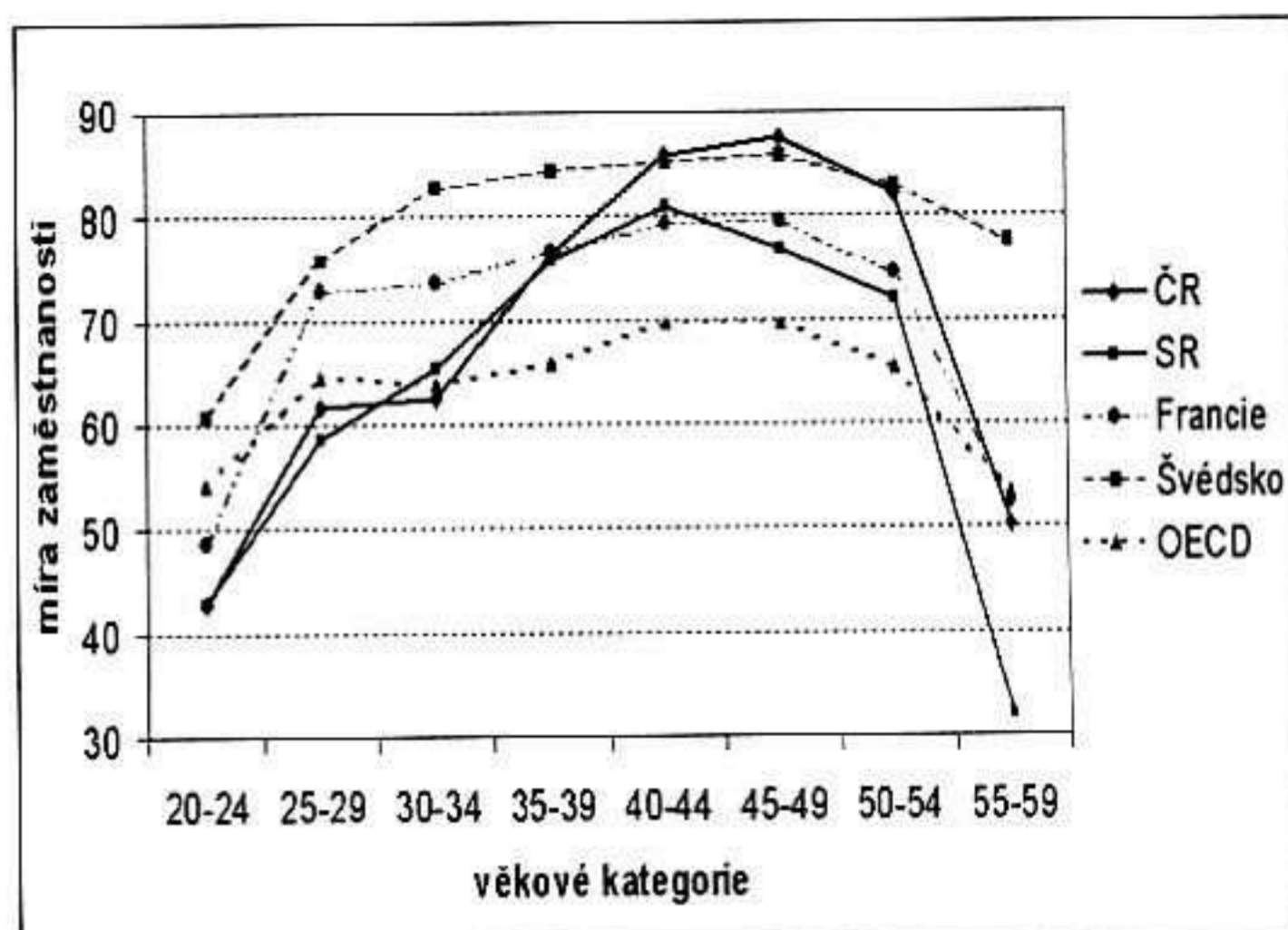
Trh práce a pracovní podmínky v ČR i SR dlouhodobě také přispívají k reprodukci genderových nerovností navzdory mnohým proměnám (Vohlídalová, 2006; Barošová, Petrichtová, 2007 aj.). Děje se tak především nestejnými šancemi mužů a žen na pracovním trhu, na čemž se velkou měrou podílí dopady nerovnoměrné dělby práce při péči o děti a domácnost (Bartáková, 2006). V letech 2000–2007 vzrostl v obou zemích tzv. „gender gap“, tj. rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen, a to výrazněji na Slovensku (kde výchozí nerovnosti byly také významně menší⁶), přestože v průměru se v zemích EU hodnota tohoto ukazatele snižuje (Ramb, 2008). Nástroje, které by mohly tuto diskrepanci zmírňovat, nebývají v dostatečné míře využívány podle potřeb žen-matek, příp. pečujících otců. Nepravidelná pracovní doba i nestandardní pracovní režimy jsou snahami o harmonizaci rodiny a zaměstnání motivovány v omezené míře (Kuchařová, 2008; Ramb, 2008; srv. též Dudová a kol., 2008) a slouží z velké části potřebám zaměstnavatelů (Höhne, Kuchařová, 2008). V ČR je však takto zaměstnaných 21 % žen, což je z hle-

Tabulka č. 1: Mezinárodní srovnání míry zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte (vybrané země)

	věk nejmladšího dítěte*		
	méně než 3 roky	3–5 let	6–14 let
Švédsko	71,9	81,3	76,1
Dánsko	71,4	77,8	77,5
Nizozemsko	75,0	75,8	74,6
Francie	58,6	71,3	66,0
Rakousko	57,9	66,9	71,0
Německo	55,5	64,3	65,9
Spojené státy	54,2	62,8	73,2
OECD průměr	50,9	62,5	66,2
Polsko	48,7	59,5	59,5
Španělsko	54,8	59,1	56,7
Lucembursko	62,5	58,6	57,2
Spojené království	54,0	58,1	67,3
SR	21,6	55,4	64,7
ČR	17,6	52,5	70,5

Zdroj: OECD Family database.

Graf č. 1: Srovnání míry zaměstnanosti v ČR a SR se zeměmi OECD⁷



Zdroj: OECD Family database.

diska zohledňování jejich potřeb příznivější zjištění. Časovou flexibilitu nicméně využívají spíše muži a spíše v souvislosti s charakterem práce než s potřebami více se angažovat v rodině. V letech 1996–2005 se v žádné ze dvou srovnávaných zemí zásadně neměnila genderová diference na trhu práce z hlediska odvětví, povolání či (nejméně) sektorů. Důležitým faktem s mnoha dopady na volené strategie sladování rodiny a zaměstnání je, že v daném období současně o něco vzrostly mzdové nerovnosti mezi muži a ženami, ač na Slovensku po roce 2000 mírně klesaly (Súhrnná správa, 2009). Sloveňští i čeští odborníci předpokládají, že genderová segregace trhu práce způsobuje zhruba třetinu rozdílů mezi mzdami mužů a žen (Barošová, Perichtová, 2007, s. 53; Jurajda, 2005, s. 8-9). Tyto rozdíly jsou v SR výraznější než v ČR – v roce 2006 tam činily 22 % oproti 18 % v ČR (v roce 2002 to však bylo 27 %, resp. 19 % - Slovensko v EU, 2008). Š. Jurajda dále upozorňuje, že podmíněnost platových rozdílů segregací působí především uvnitř podniků, což je třeba vzít v úvahu při koncipování antidiskriminačních opatření. V obou zemích se jedná o důležitou determinantu rozdělení mužských a ženských rolí v rodinách a tím i rodinného chování.

Navzdory zmíněné řadě nemalých odlišností mezi ČR a SR v dílčích aspektech postavení mužů a žen na trhu práce a v zaměstnání jsou jeho důsledky v harmonizování rodinné a pracovní sféry obdobně zřetelné a závažné.

Podpora sladování rodiny a zaměstnání, porodnosti a genderové rovnoprávnosti v rodinné a sociální politice v ČR a SR

Státní podpora harmonizace rodiny a zaměstnání má dvě základní motivace – zvyšování zaměstnanosti a podněcování vyšší plodnosti žen, obojí motivováno zejména v kontextu stárnutí populace

a ekonomické soutěže v rámci globalizace. Jestliže se v evropském kontextu hovoří o změně vztahu mezi porodností (obecněji rodinným chováním) a zaměstnaností žen ve směru posilování jejich pozitivní korelace (Sirovátka, 2006; Thévenon, 2008), obě sledované země, které se z této zákonitosti spíše vyčleňovaly, zaznamenaly v posledních dvou dekádách poněkud specifický vývoj. V obou zemích došlo k silnému poklesu porodnosti při mírnějším poklesu zaměstnanosti a následný reverzní vývoj nevedl k vyrovnání úrovně z počátku těchto procesů. Protože k pozitivní korelaci porodnosti a zaměstnanosti přispívá úspěšnost kombinace rodiny a zaměstnání, naskytá se otázka, zda a nakolik mají ČR a SR právě zde ve srovnání s jinými zeměmi nějaké „handicap“. Již byly uvedeny některé z oblastí zaměstnanosti. Další důležité determinanty kombinace rodiny a zaměstnání tvoří komplex sociální a rodinné politiky a politiky genderové rovnosti, nazývaný termínem „family regime“, který můžeme přeložit přibližně jako „státní rodinný systém“ nebo „rodinný režim“. Teorie „rodinných režimů“ rozlišuje země tržně orientované, země familialisticky orientované a země de-familialisticky orientované (srv. Esping-Andersen, 2002). Aktuální trendy ve středo- a východoevropských zemích bývají označovány jako re-familializační. To znamená, zjednodušeně řečeno, záměrnou nebo skrytou podporu domácí rodičovské péče, především vykonávané ženami (Steinhilber, 2003; Kotowka, Matysiak, 2008), a tím komplementární rozdělení rolí v rodině. Ačkoliv slovenská rodinná politika obsahuje více konzervativních i liberálních prvků a česká setrvává na jakési protektivistické základně (Mitchell, 2010a), žádná ve výsledku nepodporuje sladování rodinných a profesních rolí žen vytvářením podmínek pro vyrovnanější postavení mužů a žen.

Oproti trvale nadprůměrné celkové zaměstnanosti mužů i žen v porodnosti obě země zaostávají za reprezentanty de-familialistických pro-rodinných režimů,

které jsou příznivější pro rovné příležitosti (za skandinávskými státy a Francií). Zaostávají však i za Velkou Británií s liberálním sociálním státem a tržně založenou rodinnou politikou. V ní ovšem genderové rozdíly snižuje nutnost rovnoměrnější dělby rolí v domácnosti, vyvolaná ekonomicky potřebou dvojího příjmu v rodině (Crompton, Lyonette, 2006). ČR a SR naopak dosahují srovnatelné úrovně porodnosti s familialisticky orientovanými zeměmi jako Rakousko a Německo, ale také se zeměmi na jihu Evropy. V těchto zemích se v uspořádání partnerské dělby rolí stále uchovává (jakkoliv je aktuálně oslabován) model muže-živitele (tzv. male-breadwinner model), který je výrazem komplementárního vztahu mezi muži a ženami (Kotowska, Matysiak, 2008: 308; též Lewis et al., 2008). V ČR a SR se však tento model stále aplikuje pouze v určitých fázích rodinného cyklu. Češi a Slováci jej v deklaracích podporují pro počáteční fáze rodinného cyklu (Maříková, 2008; Kuchařová et al., 2009) a takto je současně podporován strukturálními a institucionálními podmínkami (Haberlová, Kuchařová, 2008). Pro ostatní fáze rodinného cyklu je v ČR i SR většinou preferována aktivní účast obou partnerů v soukromé i veřejné sféře. Model dvoupříjmové domácnosti (dual-earner model) převládající v zemích s menšími genderovými nerovnostmi však byl typický i pro bývalé Československo (byť s uměle podporovanou formální emancipací žen), z něhož mnohé vzorce chování uvnitř rodin i potřeba profesní emancipace žen přetrvávají (Mitchell, 2010b). Důvodem, proč se ČR a SR dostávají ve srovnávacích analýzách do kategorie zemí charakterizovaných nižší mírou zaměstnanosti žen-matek, je to, že mezinárodní komparace nezohledňují proměny partnerské dělby práce v průběhu životního cyklu (srv. vývoj zaměstnanosti žen podle věku v: OECD Family Database: tab. LMF1.4.; výběr zde v grafu č. 1).

Ve zprůměrovaných ukazatelích se projevuje relativně dlouhá a využívaná rodi-

čovská dovolená (dopady jsou zřetelné v grafu č. 1). Ta je přitom chápána jako dočasná situace, nicméně bývají podceňovány její potenciální negativní dopady na postavení žen na trhu práce. Jednopříjmový model je zastáván jen zhruba osminou populace (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 72). Příznivější pro slaďování rodiny a zaměstnání i pro genderově vyrovnanější dělbu rolí je tzv. modifikovaný model muže-živitele (modernized male-breadwinner model), uplatňovaný v zemích s velkým zastoupením částečných úvazků (žen), jako je Nizozemsko, skandinávské země, ale také Německo a Rakousko či Velká Británie (Modernizing, 2007). České a slovenské rodiny spatřují ideál obvykle⁸ v jisté analogii k modifikovanému modelu živitele a pečovatelky (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 72 a n.; Kotowska, Matysiak, 2008). Role druhého partnera, převážně ženy, je definována obecně nižším zatížením pracovními povinnostmi, ale spíše ve smyslu jejich výkonu než rozsahu pracovní doby. Výstižnější pro ilustraci rozdílů mezi zeměmi jsou proto statistiky vyjadřující míru zaměstnanosti obou partnerů a současně využívání částečných úvazků (OECD Family Database: tab.LMF1.1.). Tento přístup postihuje proměnlivost aplikace modelu během rodinného cyklu. Častější uplatnění jednopříjmového modelu u rodičů dětí do 14 let ve sledovaných dvou zemích (42 % v ČR a 39 % v SR proti 33 % v EU) je částečně kompenzováno vyšším zastoupením dvou-příjmového modelu obou partnerů pracujících na plný úvazek (47 % v ČR a 51 % v SR proti 44 % v EU). Podíly obou zaměstnaných rodičů, z nichž jeden pracuje na zkrácený úvazek, jsou v ČR 7 % a v SR 2 %, zatímco v zemích EU je to průměrně 16 %.

Volba modelu rodinného uspořádání je kromě osobních preferencí výsledkem i externích podmínek, vytvářených z velké části rodinnou politikou. Koncept rodinné politiky vytvořila slovenská vláda o několik let dříve⁹ než česká a již v první verzi měla jako jeden z hlavních cílů rovnoprávnost manželských a rodičovských vztahů, společnou dělbu rodinných rolí (Ettlerová, Palonciová, 2002). To platí i o české koncepci rodinné politiky z roku 2005, byť akcent na tento aspekt je relativně nižší (Nešporová, 2006). Konkrétní nástroje k takovým cílům ne vždy směřují. Mívají i nezamýšlený opačný účinek (např. rodinné dávky posuzovány v širším kontextu dopadů nesnižují genderové rozdíly - Fultz, Ruck, Steinhilber, 2003). Pokud jde o systém rodinných dávek a daňových úlev, v absolutních hodnotách i podle dopadu na rodiny se ukazuje jako velkorysejší v ČR (Mitchell, 2010a), kde se i relativně více uplatňuje princip solidarity. V SR jsou rodinné dávky méně efektivní, takže se tam rodičovství výrazněji negativně promítá do příjmové situace rodiny než v ČR. Rodiny s dětmi jsou tam ale více motivovány k ekonomické aktivitě, byť v obou zemích je závislost míry poklesu příjmů z důvodu přítomnosti dítěte podle výchozí příjmové

situace poměrně značná (Švarc, Švarcová 2007). Rodiny v SR jsou tedy poněkud více závislé na pracovních příjmech a dal by se předpokládat větší zájem o brzký návrat matek po rodičovské dovolené do zaměstnání. Rozdíl mezi oběma zeměmi však v tomto ohledu není příliš markantní, a to i navzdory relativně lepší dostupnosti zařízení denní péče o děti na Slovensku. Podle OECD Family Database je umístěno do zařízení denní péče o děti různého typu v ČR 2,2 % dětí do 3 let, zatímco v SR jsou to 3 %. U tříletých dětí jsou podíly umístěných dětí 58,3 % v ČR a 62,9 % v SR (srv. též Indicators, 2010; Súhrnná správa, 2009). Nicméně ČR i SR se pohybují na konci v řadě evropských zemí podle podílu dětí do dvou let v některém z formálních zařízení denní péče¹⁰ a v případě dětí 3–5letých zaostávají např. za Francií, skandinávskými a dalšími, i liberálně orientovanými, zeměmi (Velkou Británií). Ani relativně dobrá dostupnost mateřských škol plně neumožňuje dosáhnout úrovně péče těch zemí, kde je rozvinutější celý systém rozmanitých forem nerodinné péče o děti (OECD Family Database).

Ani podíl mužů na rodičovské dovolené se nedaří v žádné ze dvou zemí zvyšovat. Nakolik jsou rodinám nápomocny služby pro rodiny, lze nepřímou ilustrací na datech o rozsahu hodin, které ženy a muži věnují (zde uvedeny týdenní počty) péči o děti a další potřebné členy rodin. Tento rozsah je v ČR poměrně vysoký - 44 hodin u žen starších 18 let a 27 hodin u mužů, zatímco se v evropských zemích pohybuje v rozmezí 22–53 u žen (s mediánem 37 hodin) a 16–48¹¹ u mužů (medián 24) (Second European Quality of Life Survey, 2007). Toto umístění sledovaných zemí v evropské komparaci lze přiřknout zejména slabší nabídce služeb. Je evidentní, že na tuto skutečnost doplácí především ženy, a to v ČR a SR stejně jako ve většině jiných zemí.

Tento stručný přehled ilustruje omezenou reflexi genderové problematiky v rodinných a sociálních politikách obou zemí, protože reálně obsahují málo opatření kombinujících prorodinné cíle a podporu zaměstnanosti žen. Zvýhodňují rodinnou péči v raných fázích rodičovství, kterou vykonávají převážně ženy, což je podporováno např. mzdovými rozdíly podle pohlaví či pracovními podmínkami (viz dále). Zvýhodnění platí zejména v případě méně vzdělaných žen vzhledem k jejich nižším příjmům, relativně snadněji nahraditelným rodičovským příspěvkem a naopak nepříliš dostatečným pro financování služeb péče o děti zaměstnaných rodičů. Podle zjištění výzkumu RZV 2006–2007 nicméně česká rodinná politika reflektuje základní preference rodičů ohledně domácí péče o nejmladší děti, kteří však často abstrahují od dopadů chování v intencích těchto preferencí na postavení žen na trhu práce. Svým způsobem kalkulují s podporou společnosti prostřednictvím rodinných dávek. Slovenská populace v roce 2005 kritizovala

systém sociální ochrany z hlediska vytváření podmínek pro rovné příležitosti (Premeňny, 2006). Pro českou populaci obdobné šetření nebylo realizováno. Nicméně analýza determinant sociální soudržnosti uvádí jako zdroj sociálního napětí v genderových vztazích uzavřenost žen do plnění jejich rodičovských rolí, podporovanou hlavně segmentací trhu práce (Tuček, 2004). Fakt, že sociální dávky (mnohé z nich jsou rodinné dávky) v ČR sice snižují ohrožení chudobou, ale nestimulují ekonomickou aktivitu, má v konečných důsledcích své dopady i na genderové nerovnosti vzhledem k převaze žen mezi objekty dávkových systémů (Fultz, Ruck, Steinhilber, 2003).

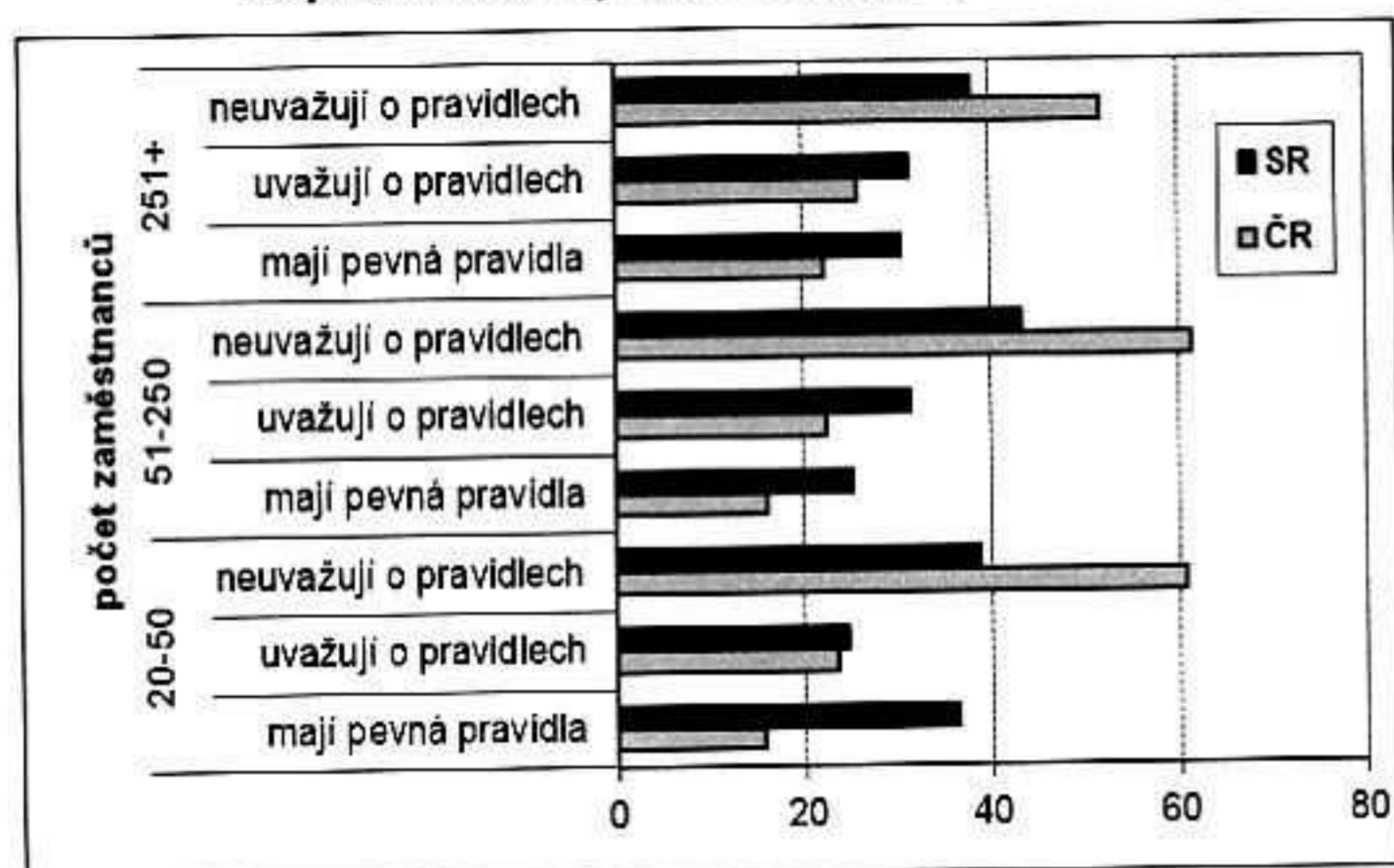
Vybrané ukazatele přístupu zaměstnavatelů k propojování rodinného a profesního života

Řada studií o podmínkách kombinování rodinného a pracovního života poukazuje na vliv strukturálních podmínek na volbu strategií, které rodiče volí v zájmu slaďování těchto sfér (např. Kuchařová, 2009; Sirovátka, 2006; Reconciliation, 2009). K těmto podmínkám patří vedle situace na trhu práce také přístup zaměstnavatelů. Tato část statí se zaměřuje na pět vybraných aspektů hodnocení role zaměstnavatelů při harmonizaci rodiny a zaměstnání, jak se jeví podle dat šetření „Rodinné potřeby zaměstnanců“ (RZV1). Toto šetření bylo provedeno kvótním výběrem organizací různých velikostí při použití shodného dotazníku v obou zemích (podrobnosti viz Literatura). Jedná se o tyto aspekty:

- a) obecné postoje k harmonizaci rodiny a zaměstnání,
- b) systémový přístup k vlastní roli při harmonizaci,
- c) otevřenost firem potřebám rodičů, tj. zejména matek,
- d) nakolik firmy vnímají vstřícnost k potřebám rodičů jako zátěž,
- e) flexibilita zaměstnání.

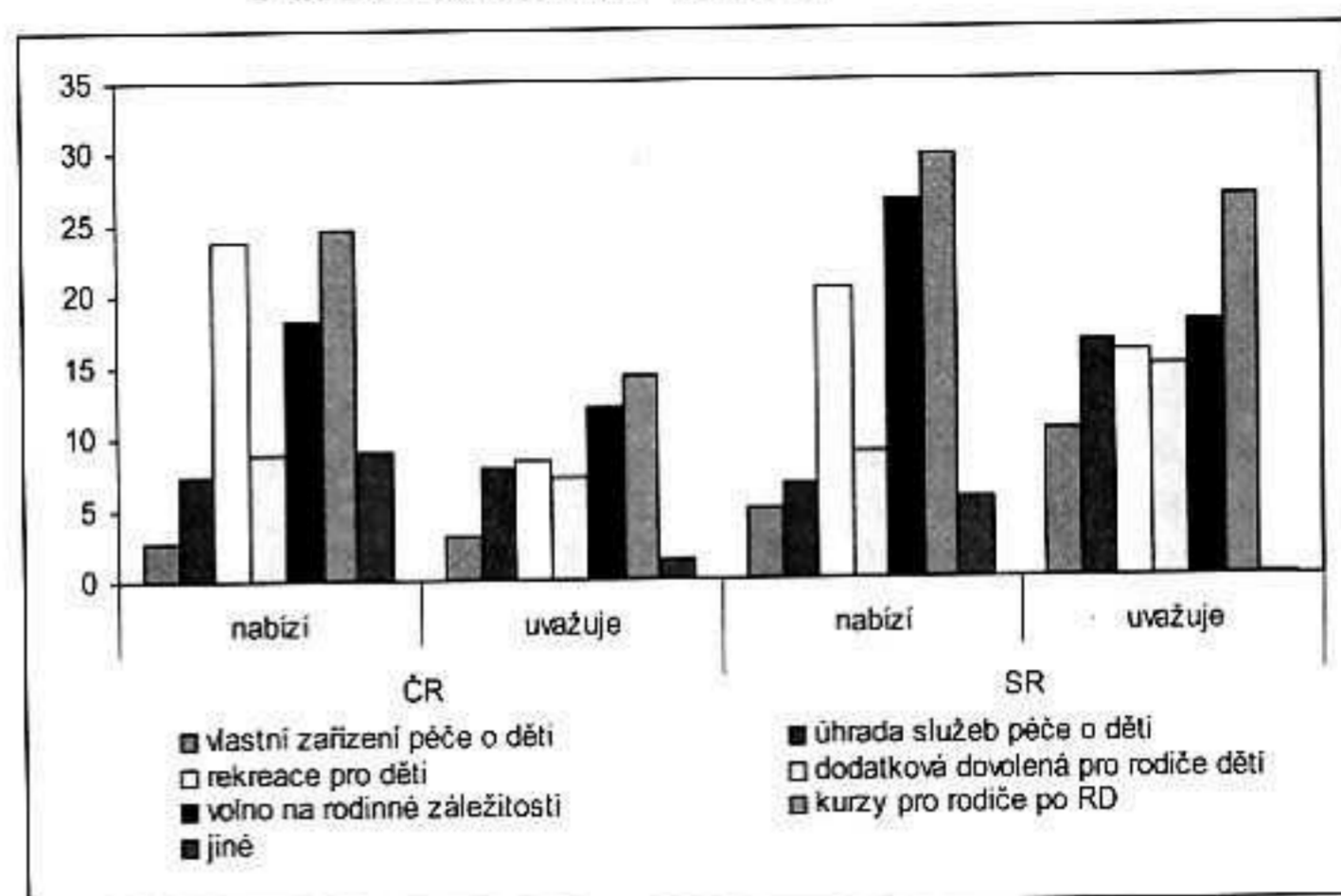
Země střední a východní Evropy včetně ČR a SR bývají hodnoceny souhrnně jako společnosti, v nichž zaměstnavatelé nejsou příliš vstřícní k rodinným potřebám svých zaměstnanců. Méně často vytvářejí flexibilní pracovní režimy (The life of women and men, 2008) a nabízejí méně benefitů ve prospěch zaměstnanců s malými dětmi či majících rodinné povinnosti. Podle RZV1 je pro roli zaměstnavatelů v obou zemích příznačný rozpor mezi jejich formální schopností uspokojovat zákonné nároky zaměstnanců-rodičů (či pečovatelů)¹² a skutečným rozsahem vytváření vstřícného prostředí pro zaměstnance-rodiče (pečovatele). A to přesto, že podle jejich vlastních vyjádření jsou ochotni poskytnout rodičům i něco nad rámec legislativně určených povinností¹³. Současně zaměstnavatelé v obou zemích očekávají od státu, že bude vytvářet podmínky, které by jim usnadnily respektovat rodinné závazky zaměstnanců (srv. Křížko-

Graf č. 2: Existence pevných pravidel pro případ požadavku zaměstnance na úpravu pracovní doby apod. z důvodu péče o děti či jiných rodinných povinností¹⁴ (RZV1)



Poznámka: koef. kontingence pro rozdíl mezi ČR a SR podle velikosti podniků: 20-50 zaměstnanců - 0,24; 51-250 zaměstnanců - 0,18; 251 a více zaměstnanců - 0,14 (na hladině významnosti 0,000)

Graf č. 3: Nabídka služeb/zaměstnaneckých výhod pro rodiče s dětmi ve firmách¹⁵ (RZV1)



Poznámky: a) koef. kontingence pro rozdíly mezi zeměmi se pohybuje mezi 0,10-0,19 na hladině významnosti 0,000; b) zbytek do 100 % = nenabízí, ani o tom neuvažuje

vá (ed.), 2007). Okolo 64 % dotázaných zaměstnavatelů v obou zemích deklaruje, že „stát může ovlivnit velmi mnoho“, 28 %, že „alespoň něco“. Nezáleží, nakolik ve svém vlastním podniku vnímají zohledňování těchto závazků jako zátěž pro své efektivní fungování. Více než polovina zástupců firem deklaruje ochotu skloubit zájmy firmy a rodinné potřeby svých zaměstnanců. Veškeré postoje vůči roli firem v RZV1 jsou poznamenány jakousi snahou – nebo spíše stylizací sebe sama – „uvědoměle“ chápat význam respektu k rodinnému zázemí zaměstnanců pro oboustrannou spokojenost i výkonnost. Ukázkovým je rozložení odpovědí na volbu jednoho z alternativních tvrzení: „Přizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinným potřebám zaměstnanců je efektivní, protože to napomáhá identifikaci zaměstnanců s firmou a vede k lepšímu vztahu k práci,“ nebo „Přizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinným potřebám zaměstnanců znamená zátěž, která neúnosně narušuje vlastní činnost firem.“ První z nich zvolilo 74 % dotázaných. Představitelé firem reflektují „společenskou poptávku“, když opět 75 % z nich souhlasí (72 % českých a 77 % slovenských, součet odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“) s tím, že „dobře nastavená pravidla a organizace práce zohledňující rodinné povinnosti a potřeby zaměstnanců na trhu práce znamenají v České/Slovenské republice konkurenční výhodu“.

Navzdory velké shodě českých a slovenských zaměstnavatelů v deklarovaných názorech ukazují fakta na poněkud odpovědnější přístup slovenských firem k zaměstnancům (viz grafy 2 a 3). Častěji si stanovují pravidla pro vyhovění potřebám zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých výhod. Naproti tomu čeští zaměstnavatelé více uplatňují flexibilní formy práce, ačkoliv celkový rozsah zaostává za tím, co by mohlo zřetelně ovlivnit svobodnou volbu strategií kombinace soukromého a profesního života lidí plnicích rolí rodičů

(srv. Křížková (ed.), 2007; Höhne, Kuchařová, 2008; Kyzlinková, Haberlová, 2009).

Měřítkem přijetí norem genderové rovnoprávnosti na úrovni podniků a akceptace politiky harmonizace rodiny a zaměstnání je, nakolik volí systémový přístup k podpoře harmonizace a nakolik se tyto jevy staly součástí podnikové kultury. Naše data ukazují, že ne ve velké míře. Pravidla pro chování vůči zaměstnancům-rodicům malých dětí, kteří žádají o nějakou úpravu pracovních podmínek, nemá a ani nepostrádá polovina firem (ČR 58 %, SR 41 %), má je 18 % v ČR a 29 % v SR. U malých firem je však statisticky významnější rozdíl v přístupu k zaměstnancům-rodicům mezi oběma zeměmi (graf č. 2).

Firmy sice vyjadřují jistou vstřícnost zaměstnancům v individuálních případech, to však nevytváří žádoucí prostředí jistoty nutné pro volbu strategií, jak se zapojit do výdělečné činnosti při paralelní péči o rodinu. Nejochoťnější jsou firmy při poskytování jednorázového volna na osobní/rodinné záležitosti (vyhoví „určitě“ nebo „pravděpodobně“ téměř všechny). Okolo čtvrtiny firem vyhoví určitě žádostem o úpravu pracovní doby, rekvalifikaci po rodičovské dovolené a opakované volno na osobní/rodinné záležitosti. Nejmenší je ochota u práce z domova a příspěvku na služby péče o děti. Váhavě se zaměstnavatelé vyjadřují k poskytování neplaceného volna na péči nebo zotavení.

Základním principem aplikace ideje harmonizace rodiny a zaměstnání ze strany zaměstnavatelů je jejich vstřícnost, otevřenost vůči rodinným potřebám zaměstnanců. Předpokladem oboustranně přínosného vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je otevřený dialog. Přesto jen 12 % firem projednává pravidelně se zaměstnanci poskytování služeb a úlev z rodinných důvodů a 54 % občas. Země se v tomto neliší. Také rozsah nabídky služeb a zaměstnaneckých výhod zaměřených na rodiny zaměstnanců s dětmi není v obou zemích nijak velký, jak ukazuje graf č. 3. Je

nicméně zřetelně vyšší na Slovensku. Tam také 15 % firem oproti 6 % v ČR zamýšlí rozšířit nabídku služeb.

Ani zde nespátří zástupci organizací velké nedostatky z vlastní strany. Spokojenost se současností vyjádřilo v ČR 73 % z dotázaných organizací, v SR 60 %¹⁶. Na Slovensku je tedy o něco větší potenciál pro zlepšení podnikového klimatu ve prospěch zaměstnanců-rodiců v budoucnu. Je otázkou, jak závisí vstřícnost k potřebám rodičů na tom, nakolik ji firmy vnímají jako zátěž. Vzhledem k tomu, že hlavní funkcí ekonomických subjektů je produkce či poskytování služeb a zisk, může se vstřícnost vůči potřebám zaměstnanců jevit jako komplikace. I když to manažeři vždy explicitně nedeclarují, chovají se tak. Očekávají spíše podřízení se zaměstnanců organizačním potřebám firmy (Kuchařová et al., 2006, s. 102). Podle šetření RZV1 zaměstnavatelé skutečně nevnímají námi sledované formy zohledňování potřeb zaměstnanců s rodičovskými či pečovatelskými povinnostmi jako zásadní problém (ve srovnání s jinými organizačními úkoly), jak si dále ukážeme. Faktem ovšem je, že zohledňují především zákonné povinnosti, které jsou spíše minimální, nicméně nejsou jediným motivačním zdrojem přístupu zaměstnavatelů. Působí zde vědomí „praktických“ dopadů (identifikace zaměstnance s firmou, konkurenční výhoda). Situaci zaměstnavatelům na druhé straně komplikuje, více nebo méně objektivně, komplex strukturálních podmínek, které sice nejsou tak zavazující jako legislativa, ale působí často s nemalou intenzitou. Jedná se např. o lokální situaci na trhu práce, místní infrastrukturu či pracovně-právní opatření a daňovou zátěž podniků.

Jak ukázala faktorová analýza (tabulka č. 2), zaměstnavatelé vnímají jako do jisté míry specifické čtyři okruhy problémů: v prvním (nejsilnější faktor) jsou společně souvislosti odchodů na rodičovskou dovolenou a formy „pozitivní“ flexibility, tedy nástroje podporující propojení povinností

Tabulka č. 2: Okruhy problémů organizace práce v podniku pro zaměstnavatele podle skupin položek (RZV3)

	Problémovost pro zaměstnavatele	Faktor			
		Potřeby zaměstnanců, flexibilita	Kvalifikace	Nestabilita, negativní flexibilita	Výkon, absence
Návrat - jednorochí RD	N	0,811	0,047	0,017	0,085
Návrat - 2-3 roky RD	N	0,784	0,076	0,043	0,082
Přefazování - těhotenství aj.	V	0,712	0,050	0,186	0,136
Zkrácená pracovní doba	N	0,625	0,177	0,177	0,189
Pružná pracovní doba	N	0,605	0,289	0,183	0,169
Náhradního volno	N	0,551	0,255	0,221	0,233
Zaškolování pracovníků	N	0,195	0,822	0,144	0,100
Jiné - kvalifikace pracovníků	N	0,188	0,807	0,078	0,101
Obsazování pozic s vyšší kvalifikací	V	0,002	0,472	0,338	-0,042
Fluktuace zaměstnanců	V	0,123	-0,034	0,673	0,326
Obsazování pozic s nižší kvalifikací	V	0,111	0,139	0,666	0,027
Směnný/nepřetržitý provoz	V	0,272	0,303	0,606	-0,027
Přesčasová práce	V	0,188	0,350	0,484	0,207
Nemoc zaměstnanců	V	-0,088	-0,176	0,435	0,623
Ošetřování člena rodiny	V	0,341	0,033	0,186	0,679
Výkonnost zaměstnanců s m. dětmi	N	0,379	0,354	-0,008	0,663
Pracovní morálka zaměstnanců s m. dětmi	N	0,375	0,412	-0,056	0,563
Průměrné faktorové skóre ČR		0,089	0,160	0,016	-0,149
Průměrné faktorové skóre SR		-0,221	-0,396	0,041	0,368

KMO and Bartlett's Test 0,857; Sig. 0,000

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Pozn.: Míra problémovosti pro zaměstnavatele: N = nižší, tj. pro 45 a více procent zaměstnavatelů to není vážný problém; V = vyšší, je to vážný problém pro 45 % a více zaměstnavatelů. RD = rodičovská dovolená.

v rodině a v zaměstnání. Druhý okruh zahrnuje otázky kvalifikace (využití, zvyšování). Třetí obsahuje aspekty negativní flexibility (přesčasy, směnnost) a fluktuaci. Poslední (nejméně zastoupený) faktor se opět týká otázek harmonizace rodiny a zaměstnání – absencí z důvodu ošetřování člena rodiny (i nemocnosti vůbec) a potenciálně sníženého pracovního výkonu rodičů malých dětí. Potenciál realizovat opatření ve prospěch sladění rodiny a zaměstnání ukazuje fakt, že okolnosti z faktoru třetího a částečně druhého (ze čtvrtého otázky nemocnosti celkově) jsou deklarovány jako problémovější než okolnosti v ostatních skupinách, více souvisejících se vstřícností vůči zaměstnancům-rodicům či pečovatelům. Zatímco mezi obecnými problémy jsou nejtěžší větší pro zaměstnavatele absence a fluktuace, mezi problémy týkajícími se zejména zaměstnanců-rodiců je nejvíce zatěžující volno na ošetřování člena rodiny. Situace je, ovšem nepatrně, rozdílná v ČR od SR u těch faktorů, které obsahují nejvíce prvků důležitých pro sladění rodiny a zaměstnání. Zajímavé dílčí zjištění je, že návrat rodiče z rodičovské dovolené po jednom roce byl jen nevýznamně více vnímán jako problémový než návrat po 2–3 letech. Oproti předpokladům není z pohledu zaměstnavatelů míra komplikovanosti návratu příliš závislá na samotné délce rodičovské dovolené. Větší roli snad hraje individuální přístup (aktivní rodič dokáže překážky překonat) a okolnosti (o jakou se jedná pracovní pozici a kvalifikaci).

V otázkách flexibility práce se v souladu se statistickými daty podmínky v ČR jeví proti SR jako příznivější (na rozdíl od zaměstnaneckých výhod), což ilustruje to, že pro 50 % slovenských oslovených podniků vůbec nepřipadá v úvahu práce na zkrácenou pracovní dobu (pro 18 % českých). Také nižší incidence zkrácených úvazků na Slovensku je důsledkem zejména nezájmu zaměstnavatelů, protože rodiče z našich šetření by zájem měli a se stávající nabídkou jsou nespokojeni (dle RZV2 někdy pracovalo na ZPÚ v ČR 29 % a ve slovenském souboru 13 % žen). V ČR je limitovaný zájem na obou stranách. Přesto jsou české ženy-matky více nespokojeny s pracovní dobou než slovenské.

Více než polovina (52 %) slovenských zaměstnavatelů odmítá pružnou pracovní dobu (31 % českých). V obou zemích tak nicméně pracuje pětina dotázaných rodičů malých dětí. U třetiny organizací v obou zemích nepřichází v úvahu směnný provoz. Slovenský nezáměr o zkrácené úvazky (srv. též Súhrnná správa, 2009) není veden tím, že by přinášely firmám větší komplikace, protože v tom se země neliší. Problém tedy bude spíše v organizaci práce. Zdá se, že slovenští zaměstnavatelé mají menší zkušenosti s flexibilitou, zatímco čeští jsou vůči všem sledovaným formám kritičtější (v odpovědích o dopadech nestandardních pracovních režimů pro firmy).

Vzhledem k tomu, že řešení vztahu rodinných a pracovních povinností zůstává stále podstatně více záležitostí žen, je třeba

se podívat, zda na ženy, které jsou současně matkami malých dětí, pohlížejí zaměstnavatelé jako na potenciálně hůře využitelnou pracovní sílu. Zda tedy v tomto jejich hodnocení je možné hledat potenciální zdroj nechtějí být vstřícnější vůči zaměstnancům s rodičovskými (pečovatelskými) závazky. Ptáme se, jak je to s hodnocením genderových rozdílů zaměstnavatelů a jak oni vidí nějaké rozdílnosti, které by se mohly promítat do práce zaměstnanců. Graf č. 4 ilustruje nižší očekávání zaměstnavatelů v tomto směru od žen, až jistou předpojatost (kterou jen odhadujeme, prokázat by ji musela konfrontace názorů obou stran). Současně se ukazuje, že „nevýhody“ žen plynou právě z toho, že ony jsou nositelkami dvojích rolí v každodenním životě (jsou limitovány v možnosti přizpůsobovat časový rozpočet potřebám zaměstnavatele). V základních charakteristikách přístupu k práci se matky malých dětí významně neodlišují. Přesto podle korelační analýzy (zde není prostor pro její podrobné uvedení) existuje mírná závislost mezi hodnocením uvedeným v grafu č. 4 a vnímáním organizačních obtíží ilustrovaných v tabulce č. 2). Koeficient kontingence se pohybuje u relevantních položek v rozmezí 0,13–0,18 (při hladině významnosti 0,000). Národní odlišnosti jsou zde opět zanedbatelné.

Pro obě sledované země je celkově společné to, že významnou součástí přetrvávajících bariér ve sladění sféry rodinné a pracovní je odlišný přístup zaměstnava-

Graf č. 4: Názory zaměstnavatelů, zda jsou ženy s malými dětmi více nebo méně ochotné podřídit se nárokům výkonu zaměstnání než ostatní zaměstnanci*



* Škála odpovědí: 1. Mnohem více ochotné; 2. O něco více ochotné; 3. Zhruba stejně ochotné jako ostatní pracovníci; 4. O něco méně ochotné; 5. Mnohem méně ochotné

Tabulka č. 3: Nespokojenost rodičů s vybranými pracovními podmínkami (RZV2)

nespokojenost*:	ČR		SR	
	muži	ženy	muži	ženy
Se sociálními výhodami	58,5	61,3	62,7	68,5
S porozuměním pro potřeby zaměstnanců s m. dětmi	45,1	48,3	39,0	46,1
S přesčas	40,7	44,7	46,9	49,7

* součet odpovědi rozhodně nespokojen(a) a spíše nespokojen(a)

telů k (potenciálním) zaměstnancům, ve kterém zohledňují (očekávanou) míru jejich rodinných povinností, ale který si zaměstnavatelé neuvědomují nebo ho považují za oprávněný, příp. jej v deklaracích popírají. Zaměstnavatelé se převážně uspokojují s tím, že se zde řídí zákonnými povinnostmi. Ač to nebylo konkrétně ověřováno, lze předpokládat, že jak pracovní legislativa, tak nastavení rodinné politiky v dávkových systémech a službách přístup zaměstnavatelů svým způsobem podporují. Nicméně bylo současně zjištěno, že si jsou zaměstnavatelé vědomi „společenské objednávky“, žádající větší citlivost k otázkám rodinného života a rovných příležitostí a předpokládají nebo plánují větší míru vyhovění této objednávce v blízké budoucnosti.

Dnes je možné říci, že zde existuje společně tlak shora i zdola. Zaměstnanci nejsou natolik spokojeni s pracovními podmínkami z hlediska zohledňování jejich rodinných povinností, jak zaměstnavatelé předpokládají. Je zajímavé, že významnější odlišnosti než u přístupu zaměstnavatelů nacházíme mezi Čechy a Slováky u hodnocení těchto podmínek v deklaracích zaměstnanců (tabulka č. 3). V dalších šetřeních by bylo vhodné sledovat, nakolik jsou lidé schopni a ochotni prosazovat své zájmy a požadovat od zaměstnavatelů zohlednění jejich rodinného života. Podle A. Křížkové a kol. (2007) v tom Češi zaostávají za zeměmi jako Francie, Švédsko a Německo.

Závěr

Uvedená srovnání vedou k obecnému závěru, že co do potenciálu ovlivňovat harmonizaci rodiny a zaměstnání se podmínky harmonizace celkově mezi ČR a SR neliší. V každé z těchto zemí lze najít příznivější a méně příznivé okruhy podmínek a v těchto dílčích okolnostech lze nalézt mezi zeměmi odlišnosti. ČR můžeme zjednodušeně charakterizovat flexibilnějším trhem práce (ve srovnání se SR, opačně vyjde komparace s vyspělými zeměmi), ale rigidnějším přístupem zaměstnavatelů (platí pro obojí srovnání). Rodinná politika podporuje především ty formy sladování rodiny a zaměstnání, které zahrnují přerušovanou profesní kariéru žen. Podmínky v SR vykazují větší citlivost k otázkám genderových nerovností a snahu o jejich odstraňování, na druhé straně zde působí bariéry v nedostatečně adaptabilním prostředí na trhu práce a v organizacích. Rodinná politika SR více než v ČR motivuje k účasti žen na trhu práce nastavením dávkového systému a službami pro rodiny, ale efekt je snižován diverzitou a inkonzistencí opatření v oblasti rodinné a pracovní.

Představitelé firem nedoceňují svou roli v prosazování sladování rodiny a zaměstnání, jak ukazuje porovnání jejich spokojenosti s projevovanou vstřícností vůči zaměstnancům s malými dětmi a rozsahu realizovaných opatření ve prospěch těchto zaměstnanců. Ani vyšší míra deklarovaného pochopení k potřebám zaměstnanců na Slovensku nevede k širšímu zavádění efektivních opatření.

- 1 Na tom se mj. podílí i ne dost efektivní způsob implementace genderových opatření (srv. Nyklová, 2008).
- 2 Zda jde např. spíše o „švédský model“ emancipace žen nebo o konzervativní „německo-rakouský model“ podpory tradiční rodiny.
- 3 Obdobně to platí pro děti do 6 let, kdy zaměstnanost matek v ČR je 35,1 %, zatímco v SR je 37,9 % (Reconciliation, 2009: 34).
- 4 Nicméně podle Eurobarometru 2007 se ČR v žebříčku zemí podle spokojenosti s dostupností zařízení denní péče umístila na třetím místě (72 % spokojených), zatímco SR až na 10. místě (62 % spokojených, v EU 25 to bylo průměrně 55 %) - European Social Reality 2007. Roli zřejmě hraje kombinace hodnocení dostupnosti prostorové a finanční, kdy finanční vykazuje v ČR a SR relativně příznivé hodnoty ve srovnání s jinými zeměmi (OECD Family Database).
- 5 Všechny post-socialistické země střední Evropy mají extrémně nízké zastoupení matek dětí do 14 let pracujících na zkrácený úvazek a Slovensko spolu s Bulharskem má tento podíl nejnižší v Evropě.
- 6 V SR vzrostl zhruba z 11 % na 15 %, v ČR přibližně z 16 % na 18 % (srv. též Súhrnná správa, 2009). Genderové rozdíly (gender gap) v míře zaměstnanosti se vypočítávají jako poměr míry zaměstnanosti mužů a žen v příslušné věkové skupině (15-64 let, takže se tu promítá např. i odlišný důchodový věk mužů a žen právě v ČR a SR či genderově odlišné vzdělávací dráhy).
- 7 Průměrná data za tolik různých zemí, jako jsou členové OECD, mohou zkrášlovat, nicméně ohledně zaměstnanosti mužů se průměr OECD příliš neliší od obvyklých měr zemí EU. V případě žen je průměrná zaměstnanost v OECD proti evropským zemím nižší ve všech věkových skupinách, ale zejména ČR dosahuje v rámci EU jak nižší míry zaměstnanosti v nejmladších věkových kategoriích, tak naopak vyšší míry mezi čtyřicátým a padesátým čtvrtým rokem věku žen.
- 8 Jeho preference není univerzální, ale sociálně podmíněná.
- 9 „Konceptia štátnej rodinnej politiky v SR“ byla slovenskou vládou přijata v roce 1996 (Filadelfiova 2006, s. 49).
- 10 Pojem formální péče v těchto statistikách zahrnuje všechny formy institucionalizované nebo certifikované nerodinné péče o děti včetně chův.
- 11 48 hodin je extrémní případ, jinak se počty hodin pohybují do 31.
- 12 Většina tvrdí, že plnění zákonných povinností pro ně nepřináší organizační a jiné problémy.
- 13 Příznačnou je skutečnost, že v obou zemích deklaruje 95 % představitelů firem, že jejich zaměstnanci jsou celkově spokojeni s přístupem organizace k nim (podle 15 % velmi spokojeni, podle 80 % poměrně spokojeni).
- 14 Varianty odpovědi na otázku, zda má firma vypracovaná pevná pravidla pro případ, kdy zaměstnanec pečující o malé děti nebo mající jiné rodinné povinnosti žádá o úpravu pracovní doby nebo nějakou jinou výjimku, zněly:
 1. Máme pevná pravidla, podle kterých postupujeme;
 2. Zatím to řešíme případ od případu, ale počítáme se zavedením pevných pravidel;
 3. Řešíme to případ od případu a o zavedení pevných pravidel neuvažujeme.
- 15 Otázka zněla: Nabízí Vaše firma/organizace zaměstnancům některé z následujících služeb pro rodiče s dětmi? Odpovědi byly: 1. Ano, nabízíme, 2. Nenabízíme, ale uvažujeme o tom, 3. Nenabízíme a zatím o tom neuvažujeme.
- 16 Zkušenosti rodičů (RZV1) jsou odlišné. Se sociálními výhodami vyjadřují Češi i Slováci nespokojenost (podíl nespokojených je nejvyšší v rámci baterie 11 položek o spokojenosti, kdy na dalších místech je pracovní postup a pak se téměř stejná míra nespokojenosti týká mzdy, přesčasů a porozumění potřebám zaměstnanců s dětmi).

Literatura:

- Barošová M. - Perichtová B. *Rodová rovnost vo svete práce*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007.
- Bartáková, H. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In Sirovátka, T. (ed.). *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: František Šalé - ALBERT, 2006, s. 203-232.
- Crompton, R. - Lyonette, C. Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 2006, 49 (4), s. 379-393.
- D'Addio, A. C. - D'Ercole, M. M. *Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies*. OECD Social, Employment and Migration Papers, 2005.
- Dudová, R. et al. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha, Sociologický ústav, 2008.
- Edlund, J. The Work Family Squeeze: Conflicting Demands of Paid and Unpaid work among Working Couples in 29 Countries. *Signs: International Journal of Comparative Sociology*, 2007, 48 (6), s. 451-480.
- Ettlerová, S. - Palonciová, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských státech*. Podkladový materiál pro MPSV. Praha: VÚPSV (strojopis), 2002.
- Esping-Andersen, G. *Why We Need a New Welfare State*. New York: Oxford University Press, 2002.
- Eurostat 2009. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables
- Family Life and Work*. Second European Quality of life Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- Filadelfiová, J. Zmeny v rodinnej politike. In Bodnárová, B. et al. *Premeny sociálnej politiky*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006.
- Fultz, E. - Ruck, M. - Steinhilber, S. (eds.) *The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Central and Eastern Europe. Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Budapest: ILO, Sub-regional Office for Central and Eastern Europe, 2003.
- Gauthier, A. H. - Philipov, D. Can policies enhance fertility in Europe? In *Vienna Yearbook of Population Research*. Vienna Institute of Demography, 2008, s. 1-16.
- Haberlová, V. - Kuchařová, V. Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu. In Sirovátka, T. - Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. Brno: František Šalé-Albert, 2008, s. 19-62.
- Höhne, S. - Kuchařová, V. Práce a rodina. In *Důstojná práce v ČR? Národní zpráva pro ILO*. Praha: VÚPSV, 2008, s. 65-75.
- Indicators for monitoring the Employment Guidelines, Unit D/2: European Employment Strategy, CSR, Local Development. European commission 2010. www.ec.europa.eu/social/BlotServlet?docId=4093&langId=en
- Jurajda, Š. Gender Segregation and Wage Gap. *Signs: Journal of the European Economic Association*, 2005, 3(2-3), s.1-10.
- Kocourková, J. Od politiky populační k politice rodinné: vývoj v ČR od počátku 90. let. In Kocourková, J. - Rabušic, L. (eds.). *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?* Praha: UK PíF, 2006, s. 107-127.
- Kotowska, I. E. - Matysiak, A. Reconciliation of Work and Family Within Different Institutional Settings. In Höhn, Ch. - D. Avramov, I. - Kotowska, E. (eds.) *People, Population Change and Policies*, Hague: Springer, 2008, s. 299-318.
- Křížková, A. et al (ed.). *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007.
- Kuchařová, V. Konfrontace názorů a preferencí s dnešním chováním na pozadí etap rodinného cyklu. In *Rodinná politika a životní styl rodiny - jak rodiny zvládají rozpor mezi nároky rodinného života a nároky kladené společností (Sborník česko-německo-rakouské konference)*, 2008, s. 10-23. http://www.rodiny.cz/f/image/fotkyNCR/sbornik_08.pdf
- Kuchařová, V. Work-life Balance: Societal and Private Influences. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 2009, roč. 45, č. 6, s. 1283-1310.
- Kuchařová, V. (ed.) *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, 2009.
- Kuchařová, V. et al. K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Kyzlinková, R. - Haberlová, V. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, 2009.
- Lewis, J. - Campbell, M. - Huerta, C. Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy. *Signs: Journal of European Social Policy*, 2008, roč. 18, č. 1, s. 21-37.
- Liefbroer, A. C. - Corijn, M. Who, what, where and when? Specifying the impact of educational attainment and labor force participation on family formation. *Signs: European Journal of Population*, 1999, 15, s. 45-75.
- The life of women and men in Europe*. Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- Maříková, H. Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí. *Signs: Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2008, 9 (2), s. 45-55.
- Mitchell, E. *Stav finanční podpory rodin s dětmi na Slovensku a v České republice v roce 2004 z evropské perspektivy*. Socioweb 1/2010. 2010a. <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=334&lst=111>
- Mitchell, E. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav, 2010b.
- Modernising Social Policy for the New Life Course*. OECD, 2007.
- Možný, I. *Rodina a společnost*. Praha, Sociologické nakladatelství, 2006.
- Nešporová, O. Rodinná politika. In Nešpor, Z. R. - Večerník, J. (eds.). *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie*. Praha: SoÚ AV ČR, 2006.
- Nyklová, B. Genderový rozměr evropeizace na srovnání České republiky a Slovenska. *Signs: Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2008, vol. 9, no. 1, s. 47-49.
- OECD Family Database*. <http://www.oecd.org/social/family/database>
- OECD StatExtracts*. http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1
- OECD StatExtracts*. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=GID&lang=en>
- Premeny sociálnej politiky*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006.
- Rabušic, L. Několik poznámek k české rodinné politice. *Demografie*, 2007, roč. 49, č. 4, s. 262-272.
- Ramb, F. Employment gender gap in the EU is narrowing. *Labour market trends 2000-2007*. Eurostat. *Statistics in Focus*. Population and social conditions 99/2008.
- Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- Second European Quality of Life Survey*. Eurofound, 2007. http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/secondary_analysis.htm
- Sirovátka, T. 2006. Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky. In Sirovátka, T. (ed.). *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: František Šalé-Albert, 2006, s. 77-112.
- Sirovátka, T. - Bartáková, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v ČR a role sociální politiky. In Sirovátka, T. - Hora, O. (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. Brno: František Šalé-Albert, 2008, s. 63-96.
- Slovensko v EU. Životné podmienky*. Bratislava: SŠÚ, 2008.
- Steinhilber, S. Women's Views on Social Security Reform: Qualitative Survey. In Fultz, E. - Ruck, M. - Steinhilber, S. (eds.). *The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Central and Eastern Europe. Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Budapest: ILO-CEE, 2003.
- Steinhilber, S. *Gender and Post-socialist Welfare States in Central Eastern Europe*. Family Policy Reforms in Poland and the Czech Republic Compared. *Draft, for UNRISD Gender and Social Policy project*. 2005.
- Švarc, P. - Švarcová, N. *The Impact of Social and Tax Policies on Families with Children: Comparative Study of the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia*. IES Working Paper 28/2007. IES FSV. Charles University. 2007. <http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/3286/lang/cs>
- Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku a o Činnosti Rady vlády SR pre rodovú rovnosť*. Bratislava: Vláda SR, 2009. <http://www.gender.gov.sk/index.php?id=626&slD=6e6312bf89d9aa1de8db9269c10c78e7>
- The social situation in the European Union*. EUROSTAT, 2005. 192 s.
- Thévenon, O. Family policies in Europe: available databases and initial comparisons. In *Vienna Yearbook of Population Research*. Vienna Institute of Demography, 2008, s. 165-177.
- Tuček, M. Rodové rozdíly. In *Mechanismy sociální soudržnosti, stratifikace a role sociálního státu*. Praha: MPSV, 2004, s. 123-130.
- Vohlídalová, M. *Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?* Praha: Sociologický ústav. 2006. <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclan-ku=2006072213>

Datové soubory:

- RZV1 - Rodinné potřeby zaměstnanců. 2007:** Firmy a organizace vybírány podle kvót daných odvětvím a velikostí (počtem pracovníků). Šetření se uskutečnilo v první polovině roku 2007 a dotázáno v něm bylo 1019 zástupců firem, podniků a organizací po celém území České republiky. V SR byl výzkum proveden stejnou metodou v 865 organizacích. Skladba organizací podle velikosti se z organizačních důvodů mezi zeměmi lišila (koeficient kontingence - 0,16). V SR bylo více podniků v nejvyšší kategorii podle počtu zaměstnanců, v ČR bylo více nejmenších podniků.
- RZV2 - Rodina a zaměstnání - Mladá rodina. 2006:** Ženati, vdané (i opakovaně), v každé domácnosti jenom jeden z partnerů, věk obou partnerů v domácnosti 20 - 35 let, muži 50 %, ženy 50 %, 3/4 alespoň jedno dítě ve věku 3 - 7 let, 1/4 bez dětí. Velikost souborů: 500 respondentů v ČR a 503 v SR.

Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a problematikou rodiny se zabývá dlouhodobě.