

RODINA A MOŽNOSTI HARMONIZACE PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Magdalena Kotýnková

Abstract

The paper focuses on harmonization of work and family life for women in the context of the Czech labour market, especially it describes the problem of the position of women with children in the labour market. The aim is to explore the possibility of harmonizing family and work life in terms of the concept flexicurity and its potential future use and enforcement. The paper presents a conclusive explanation of the problem of harmonizing work and family life in the Czech Republic.

Klíčová slova: harmonizace pracovního a rodinného života, trh práce, flexicurity

Úvod

Problematika harmonizace profesního a rodinného života je téma, které na sebe poutá velkou pozornost, neboť pracovní trh od žen i mužů vyžaduje, aby byli flexibilní, samostatní a ničím nevázaní jedinci. Zároveň s tím se však hlavně od žen očekává, že se budou věnovat rodině, čímž u nich vzniká napětí mezi zaměstnáním a péčí o děti, staré rodiče a další závislé osoby v rodině, které se ženy, případně i muži snaží překonávat s většími či menšími úspěchy. Skloubit profesní a rodinný život je mnohdy obtížné, i když velmi důležité, neboť kvalita osobního života se odráží v pracovním nasazení, a naopak spokojenost v zaměstnání a profesní uspokojení pozitivně ovlivňuje rodinnou pohodu. Harmonizace profesního a rodinného života je součástí prosazujícího se konceptu flexicurity, jehož cílem je skloubit dvě protichůdné dimenze trhu práce, kterými jsou flexibilita a jistoty trhu práce. Jednou z důležitých jistot trhu práce je kombinační jistota, tj. jistota možnosti kombinovat zaměstnání a soukromé nebo sociální aktivity, mezi které patří kombinace placeného zaměstnání s péčí o děti, případně o další závislé členy v rodině, nebo kombinace placeného zaměstnání s dalším vzděláváním, výcvikem apod. Proto budou možnosti harmonizace profesního a rodinného života zkoumány ve světle konceptu flexicurity, a to jak z hlediska dosažené flexibility českého trhu práce, tak z hlediska jistot, které český trh práce – především ženám - poskytuje.

Harmonizace profesního a rodinného života v kontextu soudobých trhů práce

Hodnotíme – li možnost harmonizace placeného zaměstnání a rodinného života, je nezbytné nahlédnout na tuto problematiku z hlediska probíhajících proměn soudobých trhů práce. Na trzích práce lze sledovat dynamické změny v charakteru práce, které se promítají do změn v postavení lidí, kteří se na trhu práce pohybují.

O proměnách práce v placeném zaměstnání svědčí *obsahové a formální proměny* výdělečné činnosti. Změny v *obsahové náplni práce* vyplývají z toho, že pro hospodářský růst se stává rozhodující produkce idejí, výměna informací a vědění, nikoliv pouze produkce

materiálních statků (Baumann, 1998 a Dahrendorf, 1998) . Proměny v *obsahové náplni práce* jsou doprovázeny *formálními proměnami práce*, jejichž projevem je „flexibilizace“ práce v podobě nárůstu pracovních smluv termínovaných, nestandardních a s nižší pracovní – právní ochranou zaměstnanců. Pracovní síla, která je však stále závislá na příjmech ze mzdy, se tím postupně dostává do nově vznikajících *nejistých vztahů na trhu práce*, neboť zaměstnavatelé si pro splnění slibu růstu zaměstnanosti kladou podmínky požadující uvolnění bariér na trhu práce, zvláště těch, co zajišťovaly životní jistoty zaměstnancům - jistotu pracovního místa, přiměřenou výši odměny za práci a ochranu zdraví (Sen, 1995).

Na flexibilitu trhu práce je proto nutné nahlížet z několika hledisek, neboť jsou pracovní smluvní ujednání, která svým charakterem vyhovují více zaměstnavateli nebo zaměstnanci, popřípadě oběma, i když tento případ nastává zřídka. Z hlediska zaměstnavatele jsou výhodná pracovní smluvní ujednání termínovaná bez nároku na odstupné, případně netermínovaná, ale s možností velmi rychlého rozvázání pracovního poměru. Nahlíženo z pozice zaměstnance, jsou výhodná spíše pracovní smluvní ujednání umožňující kombinaci placené práce a péči o rodinu, k nimž patří především ujednání umožňující flexibilní pracovní dobu, ať již v rámci týdne, či roku (konta pracovní doby).

Na soudobých trzích práce stále více narůstají rizika a nejistoty dopadající na zaměstnance a znevýhodňující na trhu práce celé skupiny, k nimž patří také ženy kombinující práci a péči o domácnost, děti a další závislé členy. Cazes a Nesporová uvádí: „Feminizace trhu práce, která proběhla v druhé polovině 20. století, má tíživé dopady na tradiční model rodiny, ve které zastávala žena funkci pečovatelky a tím se vyostřuje problém harmonizace rodiny a zaměstnání“ (Cazes, Nešporová, 2003).

V souvislosti s narůstajícími nejistotami na trhu práce je odvozována teorie duálního trhu práce, která spočívá v tom, že na trhu práce dochází k oddělení primárního trhu práce, který je lépe legislativně chráněný a méně flexibilizovaný než sekundární trh práce, který je otevřený, plně soutěživý, méně legislativně chráněný a značně flexibilizovaný (Atkinson, Meger, 1986). Na primární části trhu práce jsou vytvářena kvalitní pracovní místa, na sekundární části trhu práce jsou vytvářena nekvalitní pracovní místa a tím trh práce rozděluje společnost na část, kterou tvoří ‘insiders’ a část, kterou tvoří ‘outsiders’ (Berger a Piore 1980), přičemž “outsiders“ jsou vystaveni rizikům nejistého zaměstnání, která vyplývají z vnucených termínovaných pracovních smluv, vnucených zkrácených úvazků, případně z vnucené práce na základě živnostenského listu (vnucená samostatná výdělečná činnost), nebo i z neformálního zaměstnání v šedé ekonomice. Nejistá pracovní místa jsou spojena s horšími pracovními podmínkami, nižšími mzdovými vyhlídkami, s malou možností osobního rozvoje a také s opakovanou či déle trvající nezaměstnaností. Pracovní kariéry “outsiders“ jsou přerušované a nejisté.

Na pozadí dualizace trhu práce lze vystopovat ekonomické mechanismy, mezi které patří procesy inovace, technologické změny, modernizace a restrukturalizace ekonomiky, které vyžadují celoživotní adaptaci v kvalitaci a dovednostech. Rozdělení členů společnosti na „insiders“ a „outsiders“ je výrazně ovlivněno kvalitou lidského a sociálního kapitálu jednotlivých členů a jejich schopností re-adaptovat se na změny v charakteru práce, neboť k okolnostem, které způsobují nedostatek možnosti vstoupit na trh práce patří nedostatek či zaostávání kvalifikací a dovedností potřebných k pracovnímu uplatnění (Večerník, 2006)

Potřeba harmonizace práce a péče o děti přispívá k tomu, že ženy jsou vytlačovány na sekundární trh práce, přičemž se často vyskytují na takových pracovních místech, kde je

flexibilita přizpůsobená potřebám zaměstnavatele a nemusí vždy přispívat k úspěšnému sladění obou životních sfér (Sirovátka, 2009). Kromě toho, pracovní úvazky, které jsou vnímány jako úvazky nejlépe podporující harmonizaci práce a péči o rodinu, tj. úvazky na zkrácenou pracovní dobu nemusí být v českých ekonomických podmínkách zaměstnanými ženami plně oceňovány, neboť jsou spojené s nižším mzdovým ohodnocením a neumožňují, aby rodina dosahovala životní standart běžný v české společnosti, který je závislý na mzdách ze dvou plných pracovních úvazků.

Koncept flexicurity jako nástroj pro zajištění možnosti harmonizace profesního a rodinného života

Ke snížení nejistot na trhu práce a pro větší možnost harmonizace profesního a rodinného života je na evropském trhu práce prosazován koncept, který je kombinací flexibility trhu práce a různých dimenzí jistot trhu práce. Pro tento koncept se vžil termín „flexicurity“.

Východiska konceptu flexicurity

V rámci konceptu flexicurity jsou podporovány dvě protichůdné stránky trhu práce flexicurity vzájemně podporují: „*Flexicurity představuje komplexní přístup k politice pracovního trhu, který kombinuje dostatečnou pružnost smluvních ujednání, umožňující firmám a zaměstnancům zvládat změny se souběžným poskytnutím jistot, že zaměstnanci mohou setrvat ve stávajícím zaměstnání, nebo že budou schopni velmi rychle najít nové pracovní místo s jistotou přiměřeného příjmu mezi zaměstnáními. Toho lze dosáhnout prostřednictvím celoživotního učení, aktivními politikami na trhu práce a vysoké úrovně sociální ochrany*“ (European Commission, 2006).

Koncept flexicurity vychází z rozlišení základních druhů flexibility a ze základních druhů jistot, které lze na pracovním trhu identifikovat. Dle profesora Tona Wilthagena z Tilburg University jsou rozlišovány níže uvedené druhy flexibility a jistot pracovních trhů (Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Koncept flexicurity, 2007). Na pracovním trhu se vyskytují tyto druhy flexibility:

1. Vnější kvantitativní flexibilita (external numerical flexibility) vyjadřuje obtížnost (snadnost) najímání (propouštění) zaměstnanců zaměstnavatelem, neboli „*přizpůsobení objemu zaměstnanosti prostřednictvím vnějším trhu práce*“.
2. Vnitřní kvantitativní flexibilita (internal numerical flexibility) vyjadřuje obtížnost (snadnost) přizpůsobit objem práce potřebám společnosti prostřednictvím vnitřního trhu práce, např. pomocí práce přesčas nebo zkrácením pracovní doby.
3. Vnitřní funkční flexibilita (functional flexibility) vyjadřuje obtížnost/snadnost zaměstnavatele uskutečnit organizační změny a schopnost zaměstnanců se těmto změnám přizpůsobit. Je uskutečňována tím, že zaměstnanci střídají činnosti, vykonávají různé úkoly apod.
4. Finanční flexibilita (wage flexibility) - jedná se o možnost zaměstnavatelů přizpůsobovat mzdové náklady svým ekonomickým podmínkám.

Na pracovním trhu lze zaměstnancům poskytnout tyto druhy jistoty:

1. Jistota pracovního místa (job security) je dosahována pomocí opatření znemožňujících zaměstnavatelům rychlé propouštění zaměstnanců zakotvených v právních předpisech na ochranu zaměstnanosti.

2. Jistota zaměstnanosti (employment/employability security) je dána jistotou zaměstnanců udržet si zaměstnání, i když ne vždy u stejného zaměstnavatele. Tato jistota je uskutečňována prostřednictvím vysoké zaměstnatelnosti lidí prostřednictvím vzdělávání, výcviku a školení.
3. Jistota příjmů (income security) je dosahována určitým stupněm stálého a přiměřeného příjmu pracovníků v případě nezaměstnanosti.
4. Jistota možnosti kombinace (combination security) vyjadřuje schopnost (neschopnost) zaměstnanců kombinovat své zaměstnání s jinými soukromými nebo sociálními aktivitami, kam patří kombinace placeného zaměstnání s péčí o děti, případně o další závislé členy v rodině, nebo kombinace placeného zaměstnání s dalším vzděláváním, výcvikem apod.

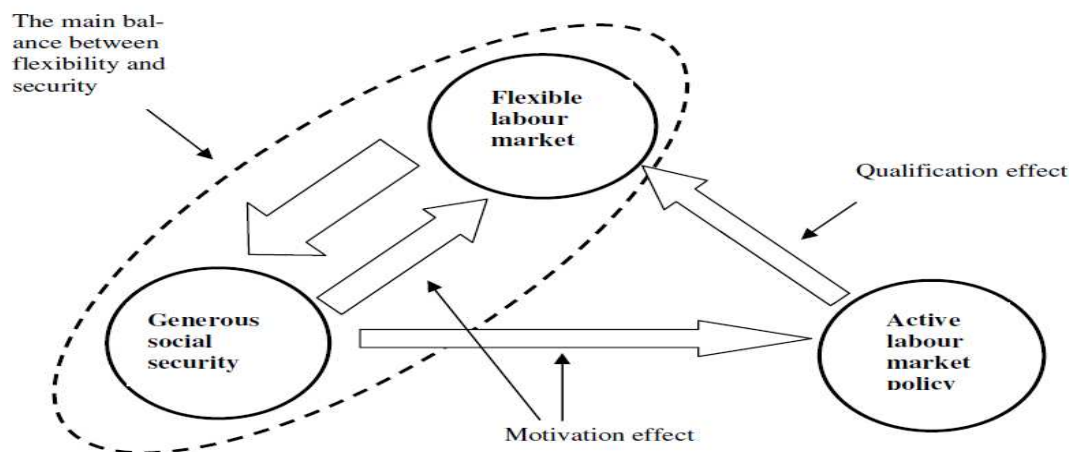
Uvedené druhy flexibility a jistot pracovních trhů jsou na národních trzích práce členských zemí Evropské unie různě kombinovány. Jak uvádí Ton Wilthagen z Tilburg University (Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Koncept flexicurity, 2007), slouží výzkum společných rysů kombinace druhů flexibility a druhů jistot na národních trzích práce jako analytický nástroj k hodnocení či porovnání národních politik trhu práce v jednotlivých zemích.

Koncept flexicurity na dánském trhu práce

Příkladem konceptu flexicurity, ve kterém je kombinována vysoká flexibilita pracovních podmínek umožňující zaměstnavatelům rychle reagovat na změny ekonomického prostředí s vysokou jistotou zaměstnanců udržet se na trhu práce (udržet si zaměstnání, nikoliv pracovní místo) a s vysokou příjmovou a kombinační jistotou, je model flexicurity uplatňující se na dánském trhu práce, kde se také koncept flexicurity v 90. letech minulého století vyvinul. V Dánsku se podařilo zkombinovat flexibilní a liberální pracovní trh s poměrně štědrými sociální sítí. Je však zdůrazňováno, že dánský model flexicurity nelze brát jako obecné doporučení ke zlepšení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce, neboť je vždy nutné brát v úvahu specifický vývoj na jednotlivých národních pracovních trzích (Bredgaard, T., Larsen, F., 2007).

Dánský model kombinace flexibility a jistoty na trhu práce je často popisován jako „zlatý trojúhelník“, který je založen na třech prvcích: vysoká mobilita zaměstnanců mezi pracovními místy, velkorysá záchranná síť pro nezaměstnané a aktivní politika trhu práce, viz obr. č.1.

Obrázek č. 1: „Zlatý trojúhelník“ flexicurity



Zdroj: BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming: Comparing Flexicurity in Denmark and Japan, [online], Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2007 [cit. 2011-02-28]. Dostupné z WWW: http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf, str. 11

Flexibilní pracovní trh je v rovnováze se štědrým sociálním systémem. V případě ztráty zaměstnání je příjmové zajištění nezaměstnaných vysoké, avšak za předpokladu, že se pomocí programů aktivní politiky zaměstnanosti, především pomocí vzdělávacích, školicích a výcvikových programů, snaží rychle vrátit na trh práce. Souběžně dochází ke zvyšování a přizpůsobování kvalifikace lidí potřebám trhu práce (kvalifikační efekt). Štědré sociální dávky motivují nezaměstnané k využívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. Nevyužije – li zaměstnaný těchto programů, ztrácí nárok na štědré dávky a je odkázán pouze na nízké dávky poskytované v hmotné nouzi.

Výsledkem uplatňovaného modelu flexicurity na dánském trhu práce je dlouhodobě vysoká zaměstnanost a to jak celková, tak i zaměstnanost žen, což svědčí o vysoké jistotě možnosti kombinace (combination security) zaměstnání s jinými soukromými nebo sociálními aktivitami, kam patří také kombinace zaměstnání s péčí o děti a další závislé členy.

Modely evropských národních trhů práce z pohledu konceptu flexicurity

Pomocí uplatnění prvků flexicurity (flexibility, jistoty, zdanění) lze popsat různá uspořádání pracovních trhů v Evropě. Na základě dvou analýz - Principal Components Analysis a Clustering Analysis (Employment in Europe 2006, 2006) - bylo rozlišeno pět modelů pracovních trhů, viz tab. č. 1

Tabulka 1: Modely pracovního trhu podle kombinace flexibility a jistoty trhu práce a výše zdanění

	Flexibilita	Jistota	Zdanění
Skandinávský model	Střední až vysoká	Vysoká	Střední až vysoké
Kontinentální model	Střední až nízká	Střední až vysoká	Střední až vysoké
Středozezemský model	Nízká	Nízká	Nejasný charakter
Anglosaský model	Vysoká	Nízká	Nízké
Východoevropský model (včetně Itálie)	Střední až vysoká	Nízká	Střední až vysoké

Zdroj: European Commission: *Employment in Europe 2006* [online], Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006 [cit. 2011-02-24], Flexibility and security in the EU labour markets, s. 298, Dostupné z WWW: http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf, str. 103, 107

Na základě klasifikace pracovních trhů, která je uvedena v tab. č. 1, lze národní trhy práce členských zemí Evropské unie začlenit k příslušnému modelu trhu práce. Česká republika společně s Maďarskem, Polskem, Itálií a Slovenskem patří do východoevropského modelu flexicurity, ve kterém je střední až vysoká flexibilita, nízká jistota trhu práce a střední až vysoké daňové zatížení, viz tab. č. 2.

Tabulka 2: Členění evropských zemí podle modelu pracovního trhu

Model pracovního trhu				
Skandinávský	Kontinentální	Středozezemský	Anglosaský	Východoevropský
Dánsko	Německo	Španělsko	Velká Británie	Česká republika
Švédsko	Rakousko	Řecko	Irsko	Maďarsko
Nizozemí	Belgie	Portugalsko		Itálie
Finsko	Francie			Polsko

				Slovensko
--	--	--	--	-----------

Zdroj: European Commission: *Employment in Europe 2006* [online], Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006 [cit. 2011-02-24], Flexibility and security in the EU labour markets, s. 298, Dostupné z WWW: http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf, str. 107

S ohledem na předmět našeho výzkumu, tj. možnosti harmonizace profesního a rodinného života je vhodné konfrontovat modely trhu práce s opatřeními a nástroji rodinné politiky, na základě jejichž společných rysů je možno vytipovat v evropských zemích modely rodinné politiky. Profesor Paraskewopoulou z Univerzity v Lipsku specifikuje tyto modely rodinné politiky v členských zemích (Paraskewopoulos, S. 2009):

1. Skandinávský model: Dánsko, Nizozemí, Švédsko, Finsko. Tento model je zaměřen na sladění rodinného a profesní život. Vychází ze snahy zrovnoprávnit obě pohlaví, a to jak v rámci rodiny, tak i celé společnosti. Cílem je stabilizace míry porodnosti prostřednictvím propojení rodinné politiky a politiky zaměstnanosti. Základem tohoto propojení je podpora výdělečně činných rodičů a jejich rodiny především díky dobré síti služeb, které zaručují kvalitní péči o dítě jak v rodině, tak i v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání. Rodinná politika zaměřená na služby poskytované rodinám je podporou pro vysokou kombinační jistotu, která je součástí skandinávského modelu trhu práce spočívající v možnosti flexibilních forem zaměstnávání, jistotě zaměstnání (nikoliv jistotě pracovního místa) a jistotě příjmu.
2. Francouzský model. Francie je zemí Evropské unie s nejvyšší mírou porodnosti (rok 2007: 1,98) Porodnost žen je pozitivně ovlivněna poskytováním rodinných dávek, daňovým zvýhodněním rodičů, vybudováním dobré sítě služeb pro rodiny s dětmi a cílenou podporou zaměstnanosti žen. Rodinná politika i v tomto modelu podporuje kombinační jistotu, která je součástí francouzského modelu trhu práce.
3. Model německy mluvících zemí: Německo, Rakousko, Švýcarsko. Tento model zaručuje vysokou ochranu rodiny plynoucí přímo z ústav uvedených zemí. V minulosti bylo manželství, rodina i výchova a péče o dítě vnímáno jako soukromá záležitost občanů. Touha žen pracovat však přinesla pokles porodnosti a proto došlo v rodinné politice k významným změnám. V Německu platí od roku 2007 nový model rodinné politiky inspirovaný prvky skandinávského modelu. Cílem je uspokojit rostoucí touhu žen pracovat při současném růstu porodnosti, čehož není dosahováno jako ve skandinávských zemích a Francii pomocí státem organizované a financované péče o dítě, ale větším daňovým zvýhodněním a poskytováním relativně vysokých přídavek na děti, které jsou mezi srovnatelnými zeměmi nadprůměrné.
4. Anglosaský model: Velká Británie, Irsko. Tento model se od ostatních odlišuje svojí filosofií, která vychází z principu, že každý člověk je zodpovědný sám za sebe a za své rodinné příslušníky. Stát proto nezasahuje do ekonomických záležitostí rodiny. Materiální zaopatření rodiny je vnímáno jako soukromá věc, do které stát nemá právo zasahovat. Aktivity na podporu rodiny, které v ostatních zemích patří do kompetencí státu, jsou přenechány většinou charitativním organizacím, které jsou však podporované státem.
5. Středozezemský model: Řecko, Itálie, Španělsko. V rámci tohoto modelu neexistuje žádná specifická rodinná politika, důležitou roli hrají soukromé aktivity. Problémem v těchto zemích je nedostatek zařízení zaměřených na péči o děti a zvláště zařízení pro děti do tří let. Pokud však nějaké instituce existují, mají otevřeno jen velmi krátkou dobu, proto si matky nemohou dovolit pracovat na plný úvazek, ale pouze na zkrácený, kterých se však v těchto zemích nedostává.

Země, ve kterých je uplatňován skandinávský model pracovního trhu, tj. země, ve kterých je dosahována vysoká flexibilita trhu práce spolu s vysokými jistotami trhu práce včetně jistoty kombinační a v nichž je zároveň uplatňován skandinávský model rodinné politiky (Dánsko, Švédsko, Nizozemí a Finsko) dosahují dlouhodobě nejvyšší míru zaměstnanosti žen. V předcházejícím desetiletí byl růst zaměstnanosti žen podporován v zemích, ve kterých se protíná kontinentální model flexicurity s modelem rodinné politiky německy mluvících zemí (Německo, Rakousko). V těchto zemích došlo k zavedení změn v rodinné politice směřujících k uspokojení touhy žen pracovat při současném růstu porodnosti a výsledkem byl vysoký nárůst zaměstnanosti žen. Nutno však dodat, že vysokou zaměstnanost žen lze pozorovat rovněž ve Velké Británii, která svoji filosofií k zajištění jistot trhu práce (včetně kombinační jistoty) a přístupem k rodinné politice nesdílí hodnoty skandinávského modelu (filosofie vychází z osobní odpovědnosti, nikoliv ze státní podpory v oblasti péče i dítě). Na druhé straně lze nízkou zaměstnanost žen dlouhodobě sledovat v zemích se středozemským modelem pracovního trhu, tj. v zemích, v nichž jsou nízké jistoty trhu práce spolu s nízkou flexibilitou trhu práce spojené se středozemským modelem rodinné politiky, která nemá žádné specifické rysy (Španělsko, Řecko).

Otázkou zůstává, kam zařadit země střední a východní Evropy. V České republice dochází z důvodu úspor veřejných výdajů k poklesu dávek poskytovaných při narození a výchově dětí (přídavek na dítě, porodné, sociální příspěvek), jejichž podíl na celkovém příjmu rodiny klesá. Problémem v těchto zemích je stejně jako ve středozemských zemích nedostatek zařízení zaměřených na péči o děti do tří let, avšak dlouhá doba poskytování peněžité dávky v mateřství a následného rodičovského příspěvku v přiměřené výši motivuje ženy k dlouhému setrvání mimo trh práce, k čemuž také přispívá nedostatečná flexibilita trhu práce projevující se nedostatkem pracovních příležitostí na zkrácenou pracovní dobu. Rodinná politika tím kompenzuje nízké jistoty trhu práce, včetně kombinační jistoty.

Závěrem však je potřeba dodat, že nejen politika pracovního trhu a rodinná politika ovlivňuje harmonizaci profesního a rodinného života, ale také životní styl rodiny. Centrum pro výzkum veřejného mínění provedlo v dubnu 2003 šetření, které se věnovalo problematice harmonizace profesního a rodinného života, jehož cílem bylo zjistit, co by českým občanům více usnadnilo sladění placeného zaměstnání a péči o rodinu. Rozhodující roli přisoudili respondenti partnerské spolupráci a rozdělení rolí v rodině. Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že jim pomáhá ochota partnera rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti (80 % mužů a 61 % žen) a zásadním způsobem se podělit o péči o děti a další členy domácnosti (66 % mužů a 50 % žen). Celkem 63 % mužů ale přiznalo, že se jim zvládnutí rodiny a práce daří z toho důvodu, že jejich partnerka byla ochotna převzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe (Horáková, 2004). Další výsledky šetření ukazuje tab. č. 3. Avšak k tomu, aby se muži ve větší míře zapojovali do péče o rodinu a domácnost, je nutné měnit postoje k rozdělení mužských a ženských rolí v rodině, k čemuž by například napomohla již výchova dětí. Pokud dítě žije v rodině, kde otec pomáhá matce, v dospělosti se bude s tímto rodinným modelem, se kterým vyrůstal, více ztotožňovat.

Tabulka 3: Co nejvíce pomáhá při harmonizaci rodinných a pracovních povinností (v %), (n = 319)

	Celkem	Muži	Ženy
Partner je ochoten rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	70	80	61
Partner je ochoten podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny	57	66	50
Partner je ochoten vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	44	63	27
Vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.	34	35	33
Sdílím pracovní místo s další osobou	31	26	34
Mám volnou pracovní dobu (sám/a si určuji pracovní dobu)	26	31	22
Zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (jesle, mateřská školka, družina, pečovatelská služba aj.)	25	28	22
Zásadním způsobem využívám další osoby pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (prarodiče, placená soukromá osoba)	22	23	22
Mohu pracovat z domova (např. na počítači)	15	19	11
Pracuji na zkrácený úvazek	8	4	11
Mám k dispozici službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti	5	7	3
Na pracovišti je nabízeno hlídání dětí	1	3	1

Poznámka: Dopočet do 100 % ke každému údaji v tabulce tvoří "nevybral".

Zdroj: HORÁKOVÁ, Naděžda: Problémy harmonizace rodinného a pracovního života, In *Naše společnost* 2004/02 [online], Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2004 [cit. 2011-04-19], Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100036s_horakova-prace.pdf>

Závěr

Předmětem zkoumání je problematika harmonizace profesního a rodinného života, která je v popředí zájmu celé Evropy, včetně české společnosti. Hledají se rozmanité způsoby, které k harmonizaci profesního a rodinného života přispívají, neboť kvalita osobního života se odráží v pracovním výkonu a naopak spokojenost v zaměstnání a profesní uspokojení pozitivně ovlivňují rodinnou pohodu. Možnost sladit placenou práci s péčí o rodinu rovněž pozitivně ovlivňuje rozhodování žen týkající se mateřství a tím přispívá ke zvyšování, nebo alespoň k udržení porodnosti.

Problému sladit placenou práci s péčí o rodinu čelí především ženy v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím, péčí o malé děti, případně staré rodiče nebo rodinné příslušníky se zdravotním postižením. Stále platí, že ve většině případů jsou to právě ženy, které v rodinách pečují o závislé osoby. Jejich výpadek ze zaměstnání jim však způsobuje pomalý návrat na trh práce, neboť ztrácí odborné znalosti, sociální kontakty a stávají se hůře zaměstnatelné. Významným konceptem trhu práce, který podporuje možnost sladit placenou práci s péčí o rodinu je koncept flexicity, který spočívá v kombinaci flexibility a jistot trhu práce, přičemž tyto dvě protichůdné dimenze se vzájemně doplňují tím, že flexibilní pracovní ujednání, která nezajišťující jistotu pracovního místa jsou kompenzována poskytnutím jistoty zaměstnání (nikoliv u stejného zaměstnavatele), jistoty příjmu a jistoty kombinace zaměstnání a rodinného života, případně zaměstnání a dalšího vzdělávání.

V zemích, v nichž je dosahována vysoká flexibilita trhu práce spolu s vysokými jistotami trhu práce včetně jistoty kombinační a v nichž je zároveň uplatňován model rodinné politiky zaměřený na propojení rodinné politiky a politiky zaměstnanosti (Dánsko, Švédsko, Nizozemí a Finsko) je dosahována dlouhodobě nejvyšší míra zaměstnanosti žen. Na druhé straně lze nízkou zaměstnanost žen dlouhodobě sledovat v zemích, v nichž jsou nízké jistoty trhu práce spolu s nízkou flexibilitou trhu práce spojené s modelem rodinné politiky, která nemá žádné specifické rysy (Španělsko, Řecko).

V podmínkách českého trhu práce nejsou příliš rozšířené flexibilní formy zaměstnávání, z nichž nejvýznamnější jsou zkrácené pracovní úvazky umožňující pečujícím ženám sladit zaměstnání s péčí o rodinu. Ale je nutno říci, že dlouhá doba poskytování peněžité dávky v mateřství a následného rodičovského příspěvku v přiměřené výši motivuje ženy k poměrně dlouhému setrvání mimo trh práce, k čemuž také přispívá nízká rozšířenost pracovních příležitostí na zkrácenou pracovní dobu. Rodinná politika tím kompenzuje nedostatky flexibility trhu práce a nízké jistoty trhu práce, včetně kombinační jistoty.

Literatura

Publikace

Atkinson, J., Meger N.: *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office. London, 1986.

Bauman, Z.: *Work, Consumerism and The New Poor*. Oxford University Press, Oxford, 1998.

Berger, S., Piore, M. J.: *Dualism and Discontinuity in Modern Societies*. Cambridge University Press. Cambridge, 1980

Cazes, S. a Nešporová, A.: *Labour Markets in Transition. Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*. ILO, Geneva, 2003

Dahrendorf, R.: *The Modern Social Conflict: An Essay on the Politics of Liberty*. George Weidenfeld and Nicolson. London, 2007

Horáková, N.: Problémy harmonizace rodinného a pracovního života, In *Naše společnost 2004/02* [online], Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2004 [cit. 2011-06-19], Dostupné z WWW:

<http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100036s_horakova-prace.pdf>

Klein, Martina (ed.): *Part-time work in Europe: Gender, jobs and opportunities*. Frankfurt/Main, Campus, 1997

Lafortune, Gaétan; Balestat, Gaëlle: *Trends in severe disability among elderly people: Assessing the evidence in 12 OECD countries and the future implications*, OECD: Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, 2007

Paraskewopoulos, S.: *Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti: Kolize nebo komplementarita?* [online], Praha, 2009 [cit. 2011-07-26], *Moderní rodinná politika a její vztah k politice zaměstnanosti*, Dostupné z WWW:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6607/6_Spiridon_Paraskewopoulos_CZ.pdf>

Sen, A. *Inequality Reexamined*. Oxford University Press, Oxford, 1995.

Sirovátka, T., Winkler, J., Žižlavský, M.: *Nejistoty na trhu práce*. František Šalé -Albert, Brno, 2009.

Večerník, J.: *Work Values, and Job Attitudes in the Czech Republic*, *Czech sociological review* 42 (6). Praha, 2006

Wilthagen, T., Tros, F. and van Lieshout, H. 2004. *Towards 'flexicurity'?: balancing flexibility and security in EU member states*. *European Journal of Social Security* 6 (2): 113-136.

Internetové zdroje

European Commission : *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* [online], Brusel: Office for Official Publications of the European Communities, 2007 [cit. 2011-07-26]. Dostupné z WWW:

<ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2756&langId=en>, ISBN 978-92-79-06477-7

Brefgaard, T.; Larsen, .F.: *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*, [online], Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2007 [cit. 2011-02-28]. Dostupné z WWW:

http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf;

European Commission: *Employment in Europe 2006* [online], Brusel: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006 [cit. 2011-08-24], Flexibility and Social Protection: Aspects of Flexicurity and Active Inclusion, MISSOC ANALYSIS 2008 [online], 2008, [cit. 2011-08-15], Dostupný z WWW: <http://www.nondiscrimination-eu.info/MISSOC2010/INFORMATIONBASE/OTHEROUTPUTS/ANALYSIS/2008/2008_AnalysisI_EN.pdf>

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Koncept flexicurity: [online], 2007, [cit. 2011-02-24]. Dostupný z WWW:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/oj/2007/c_256/c_25620071027cs01080113.pdf;

Adresa autora:

Doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc.

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Nám. W. Churchilla 4

130 67 Praha 3

kotynkov@vse.cz