

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Monika Monhartová

**Možnosti harmonizace práce a rodiny
z hlediska nastavení pilířů flexicurity
v ČR**

Bakalářská práce

Praha 2012

Autor práce: **Monika Monhartová**

Vedoucí práce: **Mgr. Markéta Nekolová**

Rok obhajoby: **2012**

Bibliografický záznam

MONHARTOVÁ, Monika. *Možnosti harmonizace práce a rodiny z hlediska nastavení pilířů flexicurity v ČR*. Praha, 2012. 47 s. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Markéta Nekolová.

Abstrakt

Bakalářská práce „Možnosti harmonizace práce a rodiny z hlediska nastavení pilířů flexicurity v ČR“ se zabývá situací ohledně nastavení dvou ze tří pilířů konceptu flexicurity (numerická flexibilita a ochrana pracovních míst, ochrana zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu) a možnostmi harmonizace práce a rodiny v České republice. Cílem je zhodnotit, která opatření principu flexicurity u nás existují a jaký vliv mají na situaci ohledně sladění pracovních a rodinných rolí a co by se dalo v této problematice vylepšit. V rámci hodnocení současné situace bylo popsáno a hodnoceno nastavení systému péče o děti, které velkou mírou přispívá k možnostem žen na trhu práce a tím i k harmonizaci práce a rodiny. Na problematiku bylo nahlédnuto z genderové perspektivy. Také byl popsán a hodnocen systém aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání, který přispívá k funkční flexibilitě. Druhou část tvoří výsledky analýzy rozhovorů, které autorka provedla s experty z organizací, jako jsou MPSV, Hospodářská komora, ČMKOS nebo Gender Studies. Cílem této části je ukázat jak koncept flexicurity a harmonizace práce a rodiny fungují v praxi a uvést pozitivní, ale i negativní dopady současného nastavení a dopad současných reforem MPSV na tuto oblast.

Abstract

Bachelor thesis „Možnosti harmonizace práce a rodiny z hlediska nastavení pilířů flexicurity v ČR“ deals with situation regarding the setting of two of three pillars of flexicurity (numerical flexibility and jobs protection, employment protection supporting functional flexibility) and possibilities of harmonization of work and family in the Czech Republic. The goal is to evaluate which actions of flexicurity there are in our country and what effect they have on the situation regarding the reconciliation of work and family roles and what could be improved in this issue. Within the evaluation of the current situation was described and evaluated the system setting of childcare, which contributes by a large degree to opportunities for females on labour market and thus also to harmonize work and family. The issue has been consulted from a gender perspective. Also the system of active employment policy and lifelong learning, which contributes to functional flexibility, was described and evaluated. The second part is created by the results of interviews analysis, which were performed by the author with experts from organizations such as MPSV, Hospodářská komora, ČMKOS or Gender Studies. The goal of this part is to show how does the concept of flexicurity and reconciling of work and family work in practice and to introduce positive and negative impact of current setting and impact of current reforms of MPSV for this area.

Klíčová slova

Flexicurity, flexibilita trhu práce, ochrana trhu práce, politika zaměstnanosti, celoživotní vzdělávání, flexibilní formy zaměstnání, numerická flexibilita, funkční flexibilita, pracovní vztahy, harmonizace práce a rodiny.

Keywords

Flexicurity, labour market flexibility, labour market security, employment policy, adult (continuing) learning, flexible employment, numerical flexibility, functional flexibility, labour relations, work-life balance.

Rozsah práce: 82 157 znaků

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 17. 5. 2012

Monika Monhartová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí své bakalářské práce, paní Mgr. Markétě Nekolové za vstřícný přístup, podnětné připomínky a cenné rady, které mi pomohly při zpracování práce.

Institut sociologických studií

Projekt bakalářské práce

Název práce: Možnosti harmonizace práce a rodiny z hlediska nastavení pilířů flexicurity v ČR

Téma a cíle práce

Oblast pracovního trhu postihla od 70. let řada významných změn, jak ekonomických, tak sociálních. Velký vliv má především globalizace. Pracovní trh vyžaduje stále větší míru flexibility. Pro některé účastníky trhu práce je to přínosné, protože jim to nabízí větší množství pracovních příležitostí a větší výši výdělku.

Na druhé straně je ale skupina lidí, pro které flexibilita pracovního trhu představuje nebezpečí v podobě ztráty zaměstnání, s tím související chudoby a sociálního vyloučení. V poslední době se stále více prohlubují nerovnosti ve společnosti. (Nekolová, 2008) Proto je třeba zaměstnance určitým způsobem chránit. A právě tento problém se snaží řešit koncept flexicurity. Tento pojem se skládá ze dvou slov – flexibility a security, tedy flexibilita a ochrana. Zahrnuje tedy jak prvek pružnosti pracovněprávních vztahů pro zaměstnavatele, tak prvek jistoty pro zaměstnance. Zaměstnanci mají jistotu v podobě podpory v nezaměstnanosti a jiných prvcích sociálního zabezpečení. Součástí této jistoty je také aktivní politika zaměstnanosti. Jedna z definic flexicurity říká, že se jedná o „*přechod ze systému chránícího pracovní místo zaměstnance na systém chránící jeho zaměstnanost či zaměstnatelnost*“. (Palla, 2010)

Princip flexicurity je také součástí Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost. (K obecným zásadám..., 2007) Tento princip stojí na třech pilířích – numerické flexibilitě a ochraně pracovních míst, ochraně zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu a ochraně příjmu. (Nekolová 2008: 10-12) Jeho cílem je tedy vytvoření většího množství pracovních míst a jejich zkvalitnění, což by mělo zvýšit produktivitu a kvalitu práce a mělo by to tak pomoci k větší sociální soudržnosti. (K obecným zásadám..., 2007)

Cílem práce je zjistit, jaké jsou možnosti harmonizace pracovního a rodinného života z hlediska nastavení pilířů flexicurity v České republice. Pokusím se zjistit, jak jsou v naší republice nastaveny pilíře flexicurity a jak se tyto pilíře v praxi projevují a jak fungují. Vzhledem k tomu, že koncepce flexicurity je významnou součástí evropské politiky zaměstnanosti, pokusím se porovnat principy flexicurity v naší republice s trhem práce z hlediska harmonizace práce a rodiny i v jiných evropských zemích.

Metody sběru dat a analýzy dat

Práce bude řešena nejprve zpracováním sekundárních zdrojů týkajících se tématu flexicity – tj. odborných publikací, analytických konceptů, teorií, veřejně-politických dokumentů, statistických dat a výzkumů. Zaměřím se nejen na nastavení podmínek v naší republice, ale také v ostatních evropských zemích, které se také snaží tento princip zavádět do své politiky zaměstnanosti.

Ráda bych do své práce také zahrнула část, ve které budu čerpat pouze z kvalitativních polostrukturovaných rozhovorů s experty, kteří se v určité míře setkávají s problematikou harmonizace práce a rodiny a s prvky konceptu flexicity. Od expertů bych ráda zjistila, jaká je podle nich situace ohledně sladění práce a rodiny a jak již existující opatření fungují v praxi.

Předběžná struktura práce

- a) Úvod
- b) Teoretická a analytická východiska – koncept flexicity, gender
- c) Vývoj trhu práce s důrazem na možnosti harmonizace práce a rodiny ve 2. polovině 20. století v ČR a Evropě
- d) Flexicity a ČR – genderová perspektiva
- e) Výstupy z provedených rozhovorů s aktéry
- f) Závěr

Předběžný seznam literatury

Křížková, A. (ed.). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005.

Křížková, A. (ed.). *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007.

Čermáková, M. a kol. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.

Nešporová, O. (2005). *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2005.

Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006.

Možný, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999.

- Krebs, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2006.
- Brdek, M., Jírová, H., Krebs, V. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002.
- Machonin, P., Tuček, M. *Česká společnost v transformaci*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996.
- Matějková, B., Palonciová, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I.* Praha: VÚPSV.
- Potůček, M. a kol. *Veřejná politika*. Praha: SLON, 2005.
- Dudová, R. *Slad'ování pracovního a osobního života má v České republice stále své nedostatky* [online]. Rovné příležitosti do firem, 2007. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als\[nm\]=1972293](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als[nm]=1972293)>.
- K obecným zásadám flexikurity – souhrn posouzení dopadů* [online]. Brusel: Komise evropských společenství (KES), 2007. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:CS:NOT>>.
- Flexicurity z pohledu mužů a žen*. Národní vzdělávací fond. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <<http://www.nvf.cz/ers/flexicurity.htm>>.
- Nekolová, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice* [online]. VÚPSV, 2008. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>.
- Palla, T. „*Systém flexicurity po česku – drobný postřeh z praxe*“. E-pravo, 2010. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/system-flexicurity-po-cesku-drobny-postreh-z-praxe-63161.html>>.
- Naplňování konceptu flexicurity je součástí cesty z krize*. MŠMT, 2009. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6666/26032009.pdf>>.
- Zákoník práce. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <http://zakonik-prace.cz/>>.

Obsah

1	Úvod	2
2	Cíle práce	3
3	Metodologie – způsoby sběru a analýzy dat.....	4
3.1	Způsoby sběru dat	4
3.2	Výběr respondentů	4
3.3	Průběh rozhovorů	5
3.4	Zpracování rozhovorů a analýza dat	5
4	Teoretická a analytická východiska.....	7
4.1	Koncept flexicurity.....	7
4.2	Teorie genderu	10
5	Harmonizace práce a rodiny a koncept flexicurity v ČR.....	12
5.1	Vývoj trhu práce a rodiny v České republice ve 2. polovině 20. století	12
5.2	Vývoj trhu práce a rodiny po roce 1989 z pohledu genderu	12
5.3	Mateřská a rodičovská dovolená.....	14
5.4	Zařízení péče o děti	16
5.4.1	Jesle	16
5.4.2	Mateřské školy.....	17
5.4.3	Idea firemních školek	18
5.5	Koncept flexicurity.....	19
5.5.1	Koncept flexicurity v perspektivě EU	19
5.5.2	Vnější numerická flexibilita	20
5.5.3	Ochrana dočasných pracovních míst	21
5.5.4	Vnitřní numerická flexibilita	22
5.5.5	Vliv sociálního dialogu na koncept flexicurity	23
5.5.6	Flexibilní formy zaměstnávání a jejich současné nastavení.....	24
5.5.7	Funkční flexibilita	27
5.5.8	Aktivní politika zaměstnanosti	28
5.5.9	Celoživotní vzdělávání	29
5.5.10	Plánované změny.....	30
6	Zhodnocení současné situace (výstupy z provedených rozhovorů s aktéry).....	31
6.1	Současná situace ohledně harmonizace práce a rodiny v České republice	31
6.2	Současná situace ohledně postavení mužů a žen na trhu práce v ČR	34
6.3	Koncept flexicurity – zhodnocení, možnost aplikovatelnosti u nás.....	35
6.4	Přínos opatření vycházejících z principu flexicurity pro oblast harmonizace práce a rodiny	37
7	Závěr.....	38
8	Summary.....	40
9	Použitá literatura.....	41
10	Přílohy	47

1 Úvod

Mezi nejvíce uznávané hodnoty v dnešní době patří rodina a zaměstnání. Proto je právě harmonizace pracovního a rodinného života často diskutovaným tématem v oblasti nejen rodinné, ale celé sociální politiky. V posledních desetiletích došlo k mnoha významným společenským změnám nejen u nás v České republice, ale v celé Evropě. Došlo k proměně rodinného života. Po roce 1989 došlo k převratným změnám v demografickém chování – snížení sňatečnosti, odkládání sňatků do vyššího věku, vznik většího množství jiných forem soužití, než je manželství, prudkému poklesu porodnosti. (Čermáková 2002: 6)

V české společnosti jsou silně zakořeněny stereotypy ohledně rozdílné intenzity zapojení mužů a žen na trhu práce. Pro ženy je zaměstnání významnou součástí života, ale nemělo by pro ně být tak důležité a jejich hlavní náplní by měla být rodina. Muž by měl do domácnosti přinášet hlavní část příjmu a nemusí se věnovat domácím povinnostem jako ženy. V posledních desetiletích však dochází ke změně tradičního pohledu na roli ženy a muže. Bývají často zmiňována témata související s harmonizací práce a rodiny a rovnými příležitostmi. Z provedených výzkumů vyplývá, že možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání mají stále své nedostatky, protože jen 56 % mužů a 61 % žen zvládá sladit pracovní a rodinné povinnosti bez větších problémů (2004). (Horáková, 2006) Oblast sladování pracovního a rodinného života je však tématem dnešní doby a tak i v sektorech, které se mohou zdát z pohledu umožňování harmonizace práce a rodiny problematické, dochází ke změně a bývá k této problematice přistupováno aktivně a inovativně. Firmy si totiž uvědomují, že podpora harmonizace pracovního a rodinného života je nejen etická, ale z dlouhodobého hlediska může být také zisková. (Skálová, 2010)

Od 70. let 20. století postihlo také oblast pracovního trhu mnoho významných změn, jak ekonomických, tak sociálních, které vyžadují růst flexibility trhu práce. Flexibilita trhu práce je pro některé účastníky přínosná, protože mají větší množství pracovních příležitostí. Existuje ale i druhá skupina lidí, pro které flexibilita trhu práce znamená nebezpečí v podobě ztráty zaměstnání, s tím související chudoby a sociálního vyloučení. Proto je potřeba provést změny v nastavení sociálních systémů jednotlivých zemí.

V České republice je mimo jiné také problém s tím, že český pracovní trh je rigidní (většina pracovních míst je obsazena zaměstnanci na dobu neurčitou).

A zaměstnaní na dobu neurčitou mají v ČR výrazně větší ochranu na trhu práce než zaměstnaní na dobu určitou a další formy krátkodobých, dočasných forem práce.

Avšak právě flexibilní formy zaměstnání jsou vhodné pro lepší možnost harmonizace práce a rodiny, ale je třeba zajistit větší jistoty pro pracovníky. Optimálním řešením by mohl být dánský model trhu práce – tzv. flexicurity model, což je spojení pružnosti pracovního trhu s prvkem ochrany a jistoty pro zaměstnance. (Nekolová 2008: 9)

Z důvodu zúžení problematiky se ve své práci zaměřím podrobněji jen na dva ze tří pilířů flexicurity – numerickou flexibilitu a ochranu pracovních míst a ochranu zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu. Ráda bych se zaměřila také na genderovou perspektivu této problematiky.

Nejprve se zaměřím na témata související s harmonizací práce a rodiny – vývoj trhu práce, zařízení péče a o děti, mateřskou a rodičovskou dovolenou. V další části blíže popíšu dva ze tří pilířů konceptu flexicurity a přiblížím situaci v ČR související s touto tematikou. V poslední části, kde budu čerpat z expertních rozhovorů, přiblížím také současnou situaci v České republice ohledně harmonizace práce a rodiny a principu flexicurity z pohledu jednotlivých organizací, které se určitým způsobem o tuto tematiku zajímají (Úřad práce, Hospodářská komora, MPSV, ČMKOS, Gender Studies o. p. s.).

2 Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zmapovat, jakým způsobem jsou v České republice nastaveny dva z pilířů flexicurity (numerická flexibilita a ochrana pracovních míst, ochrana zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu), jak fungují v praxi, do jaké míry se existence tohoto konceptu promítá do oblasti harmonizace rodinných a pracovních rolí (z genderové perspektivy) a co by se případně dalo vylepšit. Dalším cílem práce je zhodnotit, jaký vliv mají současné rozsáhlé změny MPSV v oblasti sociální a rodinné politiky na postavení mužů a žen na trhu práce a na možnost harmonizace rodinných a pracovních rolí a zda existuje genderová rovnost v přístupu k různým opatřením politiky zaměstnanosti souvisejících s konceptem flexicurity.

3 Metodologie – způsoby sběru a analýzy dat

Metodologie mé práce bude normativní, protože se budu snažit zhodnotit současný stav a bude mě zajímat, jaké jsou nedostatky v této oblasti a jak by se stávající situace případně dala změnit.

Důležitou metodou při zpracování mé práce bude analýza dokumentů a dat. K tomu, abych mohla tuto analýzu provést, musím nejprve získat různé informace a data, která se týkají mého tématu.

3.1 Způsoby sběru dat

Data a informace k bakalářské práci jsem získala dvojitým způsobem. Za první, sběrem sekundárních, již dostupných dat (veřejně-politické dokumenty, odborné články, závěrečné zprávy z již provedených výzkumů, statistiky, apod.) a za druhé, sběrem primárních dat – provedla jsem kvalitativní výzkum v podobě polostandardizovaných rozhovorů s experty, které nakonec byly provedeny s osmi respondenty. Měla jsem předem připravené okruhy otázek, na které jsem se respondentů zeptala. V případě, že mi odpověď přišla nedostatečná, doptala jsem se. Také jsem se občas blíže dotázala na některé záležitosti spadající do mého tématu, které experti zmínili nad rámec mých otázek.

3.2 Výběr respondentů

Mezi respondenty jsem chtěla mít zastoupeny experty z různých organizací, kteří se určitým způsobem zajímají o oblast pracovního trhu a zároveň tedy i o jeho flexibilitu a o oblast ochrany zaměstnanců a mohli by mi pomoci s vysvětlením funkčnosti jednotlivých opatření souvisejících s konceptem flexicurity v České republice. Oslovila jsem tedy Úřad práce, Hospodářskou komoru České republiky, Českomoravskou konfederaci odborových svazů, neziskovou organizaci Gender Studies, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Konkrétní respondenti viz Příloha 1. Rozhovor byl proveden vždy s jedním expertem z každé organizace, který se blíže zajímá o problematiku související s tématem mé bakalářské práce s výjimkou Ministerstva práce a sociálních věcí, kde měly být původně provedeny rozhovory tři, jelikož tematika mé bakalářské práce spadá do tří oblastí činnosti ministerstva – oblasti rodinné politiky, zaměstnanosti a rovných příležitostí.

Nakonec byly provedeny rozhovory dva, a to k tématu rodinné politiky a rovných příležitostí. Na otázky k oblasti zaměstnanosti mi bylo odpovězeno písemně e-mailovou formou vzhledem k nedostatku času dotazovaného experta a nemožnosti dohodnutí termínu rozhovoru.

Kontakty na konkrétní respondenty jsem získala prostřednictvím organizace, ve které působí, kdy jsem kontaktovala ústředí, kde mi vždy vyhověli a zaslali kontakt na určitou osobu, která se zabývá tematikou, kterou řeším ve své bakalářské práci. Překvapila mě ochota všech oslovených, jelikož ani jednou nebyl rozhovor odmítnut.

3.3 Průběh rozhovorů

Osobních rozhovorů jsem uskutečnila celkem sedm. Všechny rozhovory kromě jednoho, který byl proveden v domácím prostředí, byly uskutečněny v kanceláři dotazovaného. Při všech rozhovorech panovala přátelská atmosféra. Odborníci odpovídali jasně a věcně. Příjemně mě překvapilo, že někteří pro mě dokonce zpracovali informace s různými přesnými údaji.

Rozhovor na MPSV byl původně plánován jen jeden, ale nakonec mi bylo řečeno, že mé otázky spadají do tří tematických oblastí činnosti MPSV – rodinná politika, politika zaměstnanosti a rovné příležitosti. Otázky ohledně rodinné politiky a rovných příležitostí mi byly zodpovězeny osobně a otázky ohledně politiky zaměstnanosti mi byly zodpovězeny e-mailovou formou, jelikož jsme se nemohli dohodnout na osobním setkání kvůli omezeným časovým možnostem. Celkově mě u všech dotázaných překvapila jejich vstřícnost a zájem.

3.4 Zpracování rozhovorů a analýza dat

Rozhovory byly provedeny s šesti respondenty. Snažila jsem se, aby mezi nimi byli zastoupeni experti, kteří mají skutečně přehled o flexibilitě pracovního trhu a zároveň současné formě ochrany zaměstnanců a mohli by mi pomoci s vysvětlením funkčnosti jednotlivých opatření souvisejících s konceptem flexicurity v ČR.

Předpokládala jsem, že od členů organizací se mi podaří zjistit spíše širší pohled na celou problematiku flexibilních forem zaměstnání a ochrany zaměstnanců a celkovou situaci v České republice. Od zaměstnankyně úřadu práce jsem chtěla zjistit informace jak o zaměstnavatelích, tak o zaměstnancích, o jejich požadavcích a potížích a o

podmínkách v daných oblastech problematiky. Od zaměstnavatelů jsem se snažila získat informace o jejich postojích k výhodám a nevýhodám jednotlivých aspektů flexibility pracovního trhu a zároveň o tom, zda jsou podle nich opatření spojená s nastavením podmínek pro zaměstnance i zaměstnavatele vyhovující. Tito respondenti mi také mohou přiblížit důležitou součást mé práce – tím myslím, zda jsou dostatečně vhodné podmínky pro možnost sladění rodinného a pracovního života.

Rozhovory byly nahrávány, následně přepisovány a dále analyzovány – kódovala jsem je a hledala v textu případné podobnosti, překryvy a opakované vzorce, na základě kterých byly vyvozeny závěry.

Všechny tyto metody využiji k dosažení všech tří cílů své práce. Metody budu kombinovat, abych odpovědi na své výzkumné otázky měla podložené více zdroji.

4 Teoretická a analytická východiska

4.1 Koncept flexicurity

Výraz flexicurity je složen ze dvou pojmů, které se někomu mohou zdát neslučitelnými – flexibilita a ochrana (angl. security). Tento pojem se objevil jako výsledek evropských debat týkajících se potřeby růstu flexibility pracovního trhu a zároveň patřičné sociální ochrany trhu práce. (Nekolová 2008: 14) Hlavními podněty, které způsobily vznik tohoto konceptu, jsou jednak rostoucí globalizace ekonomik, ale také nepříznivý demografický vývoj a zvýšení podílu žen na celkové pracovní síle. (Plasová, Válková in Sirovátka 2009: 39)

Nyní je tento pojem zmiňován v souvislosti s tvorbou současných politik, ale v původním slova smyslu byl tento pojem jiným pojmenováním pro dánský model trhu práce. (Nekolová 2008: 14) Dánsko je totiž první zemí, kde byl tento koncept implementován (na konci 20. století). „*V Dánsku tato reforma vytvořila vysoce přizpůsobivý trh práce v kombinaci s velmi efektivním sociálním zabezpečením.*“ (Jachanová Doleželová, 2008) Dánský model je založen na vysoké úrovni vnější numerické flexibility, štědrém systému sociální ochrany příjmu a také na aktivní politice zaměstnanosti. (Nekolová, 2008: 15) Model flexicurity viz Příloha 2.

Pracující i nezaměstnaní, kteří hledají práci, se díky možnosti celoživotního vzdělávání lépe přizpůsobují novým požadavkům trhu práce. Je ale ovšem třeba brát na vědomí, že dánský model nelze aplikovat na každém trhu práce, protože podmínky na trhu práce různých zemí se liší a je třeba tento model přizpůsobit nastaveným podmínkám. Pokud by totiž tento koncept byl použit špatně, mohlo by to mít silné negativní následky – zaměstnancům by nebyla poskytnuta patřičná jistota a mohlo by to vést k chudobě nezaměstnaných a nepřístupnému trhu práce. (Jachanová Doleželová, 2008)

V současném pojetí je pojem flexicurity jakýmsi paradigmatem „*pro reformy politik trhu práce a sociálních systémů ochrany příjmu v Evropě s cílem dosáhnout rovnováhy mezi flexibilitou (zájmy zaměstnavatelů) a ochranou (zájmy zaměstnanců) trhu práce (...)* Lze jej charakterizovat určitou úrovní ochrany zaměstnání, příjmu a pracovních míst, která usnadňuje pracovní uplatnění pracovníků s relativně slabou pozicí na trhu práce a zajišťuje vysokou míru pracovní participace a sociálního začlenění. A současně zajištěním numerické, funkční a mzdové flexibility, které umožňují

trhům práce dostatečně rychle reagovat na měnící se podmínky s cílem zvyšování konkurenceschopnosti a produktivity.“ (Nekolová 2008: 17) Flexicurity zatím nelze přesně měřit, protože neexistuje jednotná a přesná definice tohoto konceptu. Přestože bývá míra flexicurity mezi různými zeměmi někdy porovnávána (OECD, EU), často z těchto měření vycházejí rozdílné výsledky, protože se vychází z různých definic. (Nekolová, 2008: 17)

Jak již bylo zmíněno a jak je z názvu zřejmé, flexicurity obsahuje prvky pro zvýšení flexibility pracovního trhu a zároveň pro větší ochranu zaměstnanců. Existuje více způsobů, jak rozlišovat jednotlivé druhy pracovní **flexibility**. Jedním je například klasifikace, která byla použita v mezinárodním srovnávacím výzkumu „Households, Work and Flexibility“ (tým C. Wallace). Flexibilitu dle ní lze rozdělovat na flexibilitu časovou, prostorovou a flexibilitu pracovních podmínek. Do oblasti časové flexibility patří například pružnost pracovní doby, plánování pracovního rozvrhu nebo různé formy organizace pracovní doby (např. práce na částečný úvazek). Do oblasti flexibility pracovních podmínek patří různé druhy pracovních smluv. Prostorová flexibilita je často úzce provázána s časovou flexibilitou a zahrnuje například práci z domova. (Dudová, 2007: 40-49)

Další možnou klasifikací flexibility (podle Standinga) je možné rozdělení na vnější a vnitřní numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu, flexibilitu pracovních nákladů, mzdovou flexibilitu a flexibilitu profesní struktury. Vnější numerická flexibilita je flexibilita podmínek při najímání a propouštění standardních i flexibilních pracovníků. Obvykle se ale v praxi určuje opačně, z pohledu míry ochrany pracovních míst. Vnitřní numerická flexibilita souvisí hlavně s flexibilitou organizace práce a pracovní doby zaměstnanců. Funkční flexibilita se stejně jako vnitřní numerická flexibilita snaží reagovat na tržní změny. Patří do ní například aktivní politika zaměstnanosti včetně celoživotního vzdělávání. (Nekolová 2008: 12) Napomáhá to k tomu, aby pracovník mohl vykonávat různé pracovní úkoly na základě aktuálních potřeb firmy. Flexibilita nákladů práce úzce souvisí s globalizací, jelikož každá země má jinak nastavené podmínky ohledně průměrných mezd, daňového zatížení pracovní síly apod. Mzdová flexibilita souvisí se stále většími rozdíly mezd v různých oborech a profesích v rámci každého státu. (Nekolová 2008: 13)

Druhou důležitou součástí konceptu flexicurity je **ochrana**. Tato část konceptu se týká především systémů sociálního zabezpečení, které by měly být nastaveny tak, aby nikdo v průběhu svého života neklesl na hranici chudoby. Měla by zjednodušit období

změn, ke kterým dochází na pružném pracovním trhu. Jistota by měla „*poskytnout ochrannou síť, která lidi k riskování flexibility přiměje.*“ (Jachanová Doleželová, 2008) Standing opět rozlišuje několik forem ochrany spojené s pracovním trhem. Prvním typem je reprezentační ochrana, která souvisí s působením dostatečně vlivných organizací, které by měly být schopny hájit zájmy pracovníků. Dalším typem ochrany je ochrana příjmu, která spočívá v poskytnutí sociálních příjmů nezaměstnaným lidem, zdravotně postiženým, lidem v důchodovém věku nebo lidem na rodičovské dovolené. Ochrana pracovních míst vyžaduje zkomplikování procesů např. hromadného najímání a propouštění pracovníků. Ochrana zaměstnanosti bývá podpořena aktivní politikou zaměstnanosti a celoživotním vzděláváním. Cílem je zvýšení zaměstnatelnosti dostupné pracovní síly. S tímto typem ochrany souvisí také ochrana reprodukce znalostí a dovedností. Posledním typem ochrany je ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků. (Nekolová 2008: 11-12)

Základními pilíři konceptu flexicurity jsou numerická flexibilita a ochrana pracovních míst, ochrana zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu (aktivní politika zaměstnanosti, celoživotní vzdělávání) a ochrana příjmů. (Nekolová: 2008) Na úrovni Evropské Unie je oblast celoživotního vzdělávání považována za čtvrtý pilíř, ale já bych ji raději řadila k druhému pilíři, protože stejně jako aktivní politika zaměstnanosti přispívá ke zvýšení funkční flexibility.

Flexicurity je strategie, která spojuje potřebu větší flexibility trhu práce s jistotou zaměstnání zejména pro nejohroženější skupiny na trhu práce. Jednou z ohrožených skupin na trhu práce jsou ženy, obzvláště ženy s malými dětmi, které potřebují sladit pracovní a rodinný život. Vzhledem k tomu, že péče o děti je stále ženskou doménou, je potřeba sladit rodinný a pracovní život spíše záležitostí českých žen než mužů. Pro ženy, obzvláště pro ty, které pracují na periferii trhu práce, je často obtížnější vyjednávání flexibilních pracovních podmínek. Ženy, které mají nízké vzdělání, krátké pracovní zkušenosti a přerušovanou pracovní dráhu, jsou vystaveny větší nejistotě na trhu práce, nezaměstnanosti a chudobě a mají tedy ztížené podmínky pro harmonizaci práce a rodiny. (Plasová, Válková in Sirovátka 2009: 40-41)

Původní koncept flexicurity má předpoklady pro genderovou rovnost. Zaměřuje se na jednotlivce a zvyšuje sociální zabezpečení pro ženy na trhu práce – flexibilita je vyvážena ochranou a ženy využívají flexibilní formy zaměstnání s cílem lepší harmonizace práce a rodiny. Ovšem podle Philine Scholze tento model, který je prezentován Evropskou komisí, vnímá skepticky – jen dereguluje pracovní trh bez

zhodnocení jakýchkoli dopadů, včetně genderových. To má dopady takové, že jsou opět znevýhodněny rizikové skupiny trhu práce – v tomto případě tedy ženy. (Jachanová Doleželová, 2008)

Hlavním problémem ohledně konceptu flexicurity a jeho využití v politických procesech jednotlivých zemí je podle Philine Scholze to, že bývá kladen důraz jen na flexibilitu a nikoli na potřebnou ochranu pro zaměstnance, což je vidět například na reformě v Německu (tzv. Hartz I. – IV.). V některých zemích reformy dokonce zvýšily procento chudoby. Tento problém nebývá brán dostatečně vážně. (Jachanová Doleželová, 2008)

Problémem bývá také to, že jak ženy v období rodičovské dovolené, tak ženy po rodičovské dovolené, které se vrací na trh práce, cítí potřebu harmonizovat práci s rodinou a hledají tak alternativní pracovní úvazky, jako např. pružnou pracovní dobu, poloviční pracovní úvazek či menší než poloviční pracovní úvazek (formou brigády), práci z domova, nebo alespoň práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři. Tyto potřeby však nebývají uspokojeny ze strany zaměstnavatelů. (Jachanová Doleželová, 2010: 34)

4.2 Teorie genderu

Výrazem **gender** bývají vyjadřovány rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly často bývají vnímány jako něco daného a přirozeného. Avšak ve skutečnosti je to tak, že je to jakýsi lidský výtvar – sociální konstrukt. (Maříková 2000: 11) Gender vzniká během socializace, kdy si lidé přisvojují svou roli ve společnosti týkající se pohlaví – „být mužem nebo ženou“. Co se týče právních předpisů, často bývá používán spíše pojem pohlaví. Tento pojem se však spíše vztahuje k biologickým, geneticky daným rozdílům mezi muži a ženami. (Koldinská 2010: 20)

Na pohlaví a gender bývá z laického pohledu nahlíženo tak, že jsou to jen dva způsoby pohledu na stejnou věc – že člověk, který patří k ženskému pohlaví, tak bude patřit i k odpovídajícímu ženskému genderu. Vliv má však jak oblečení, gestikulace, povolání, sociální síť nebo osobnost. Ale je třeba myslet na to, že různé kultury vymezují gender odlišně. Žádné dvě různé kultury se nemůžou shodnout na charakteristikách určitého genderu, protože je na ně v každé z kultur nahlíženo jinak. (Oakleyová 2000: 121)

Také na rodinu může být nahlíženo jako na jednotku, která je strukturována a hierarchicky uspořádána dle „pohlaví“. Skutečnost, zda jsme muži nebo ženy, stále ještě ovlivňuje naše hodnotové orientace, volbu životních strategií, individuální životní styl, dokonce na zaměření našeho vzdělání či na volbu povolání i profese. Také dokonce často ovlivňuje pozici v zaměstnání či výši výdělku. (Maříková 2000: 11-12)

Některá zaměstnání jsou totiž považována za „ryze mužská“ nebo „ryze ženská“. Genderové segregace existuje v celé Evropě a nedochází k jejímu výraznému snižování. Častým zaměstnáním žen jsou například odborné administrativní pracovnice, odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry nebo učitelky základních škol a předškolní výchovy. Naopak častým zaměstnáním u mužů bývají technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech, kováři, strojaři, zámečníci nebo řidiči motorových vozidel. (Křížková 2009: 17-27)

Pojem gender se dostává do popředí v období, kdy sílí feministická hnutí a objevuje se úsilí o rovnost mezi muži a ženami. Tento pojem je důležitý převážně z hlediska zakotvení rovnosti mužů a žen a zákazu diskriminace na základě pohlaví. (Koldinská 2010: 21)

Celá řada výzkumů poukazuje na to, že se velká část žen setkává s diskriminací na základě svého rodičovství. Například nevládní nezisková organizace Gender Studies, o. p. s. provedla výzkum, při kterém bylo zjištěno, že 54 % žen, které jsou matkami dětí do deseti let, se setkalo s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. S diskriminací u někoho ve svém okolí se setkalo dokonce 70 % respondentek. Nejčastějším typem diskriminace jsou otázky potenciálního zaměstnavatele ohledně počtu dětí a možností jejich hlídání při přijímacím pohovoru, nepřijetí do zaměstnání z důvodu rodičovství nebo potenciálního rodičovství a nepovolení nižšího než plného úvazku při návratu z mateřské či rodičovské dovolené. (Jachanová Doleželová, 2010: 33)

5 Harmonizace práce a rodiny a koncept flexicurity v ČR

Možnost bez problémů provázat pracovní a rodinný život představuje v současné české společnosti ideál. Práci připisuje důležitou roli 90 % občanů. Kromě práce je samozřejmě nejdůležitější hodnotou rodina, tudíž téma harmonizace rodinných a pracovních rolí rozhodně stojí za pozornost.

5.1 Vývoj trhu práce a rodiny v České republice ve 2. polovině 20. století

V oblasti harmonizace práce a rodiny je třeba mluvit převážně o postavení žen na trhu práce. Během posledních padesáti let prošla tato oblast ve všech evropských zemích velkými změnami. Ve vyspělých evropských zemích byly ženy z pracovního trhu téměř vytlačeny a zůstávaly v domácnosti. Na trh se ženy opět vrací v 60. letech, ale zastávají spíše nízkostatusové pozice. K vyššímu vzdělání ženské pracovní síly dochází v 70. a 80. letech. Také došlo k úpravám legislativy v oblasti rovnoprávného postavení mužů a žen. Narozdíl od vyspělých evropských zemí u nás po válce setrvala více než třetina žen na pracovním trhu. V 50. letech ženy obsazovaly převážně nízkostatusové pozice (např. dělnice v průmyslu). V 60. letech se u nás ženy začaly dostávat do služeb a administrativy a zlepšily si tak svůj sociální status. Také u nás v 70. letech dochází k nárůstu vzdělaných žen na trhu práce. V 80. letech ženy obsazují pozice ve školství, zdravotnictví, peněžnictví, obchodu, pohostinství a veřejné správě. (Čermáková in Maříková, 2000: 83-85)

5.2 Vývoj trhu práce a rodiny po roce 1989 z pohledu genderu

Po roce 1989 došlo v naší zemi ke změnám v oblasti demografického chování. Došlo ke snížení sňatečnosti, poklesu porodnosti, odkládání sňatků do vyššího věku, upřednostňování jiných forem soužití než je manželství. (Čermáková, 2002: 85)

V devadesátých letech dochází ke vstupu žen do podnikání – 8,7 % z celkového počtu ekonomicky aktivních žen udávají pozici zaměstnavatelky nebo pracují na vlastní účet. Na druhou stranu však také dochází k prvním zkušenostem s nezaměstnaností (v průměru kolem 39 % žen). Ženy se začínají lehce objevovat ve vysokých statusových

pozicích v ekonomice či politice (4,1 %). Zatímco po válce ženy často představovaly manuální pracovní sílu (jako je rolnice či dělnice), v devadesátých letech pracují české ženy hlavně v terciéru a ve službách. (Čermáková 2002: 86)

K tomu, abychom na tematiku ochrany zaměstnanosti mohli pohlížet z genderové perspektivy, bylo by vhodné přiblížit vývoj českého trhu práce a forem zaměstnávání také z pohledu genderu. Od počátku 90. let mírně klesá ekonomická aktivita mužů i žen. V roce 1993 bylo v České republice 71 % ekonomicky aktivních mužů a 52 % žen. Avšak v roce 2007 zde bylo jen 68 % mužů a asi 50 % ekonomicky aktivních žen. Důvodem, proč jsou ženy ekonomicky neaktivní, bývá především skutečnost, že pečují o rodinné příslušníky, u mužů je to studium. (Country: Czech..., 2009) Také nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů. Například v prvním čtvrtletí roku 2009 byla nezaměstnanost mužů 5 % a nezaměstnanost žen 6,8 %. (Sirovátka 2009: 21)

Na českém trhu práce také dochází k genderové segmentaci podle odvětví ekonomiky. To pramení už z výběru oboru vzdělání u mužů a u žen. (Country: Czech..., 2009) Genderová segmentace může být horizontální nebo vertikální. Horizontální genderová segmentace se ukazuje v rozdílném zastoupení mužů a žen různých povoláních a ekonomických sektorech. Například ve službách jsou z 80 % zastoupeny ženy. (Bartáková in Sirovátka 2006: 206) Obory, ve kterých jsou nejvíce zastoupeny ženy, jsou hlavně školství a zdravotnictví, naopak nejméně jsou ženy zastoupeny například ve stavebnictví nebo těžbě nerostných surovin. (Country: Czech..., 2009) Druhým typem je vertikální genderová segmentace a znamená „*nižší tarifní zastoupení žen v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích*“. (Bartáková in Sirovátka 2006: 206) Ženy jsou v rámci jednotlivých zaměstnání ve vysokých administrativních a manažerských pozicích výrazně podhodnoceny nejen u nás, ale také ve většině ostatních zemí. U nás v České republice, nejsou ženy dokonce podhodnoceny jen ve zmíněných vysokých pozicích, ale také v nižších pozicích se zodpovědností za podřízené pracovníky. V souvislosti s vertikální segmentací bývá zmiňován pojem *skleněný strop*, který odkazuje k vlivu kulturně a sociálně předurčených rolí mužů a žen, které zabraňují ženám v kariérním postupu. Podle OECD se však kariérní postupy neliší mezi ženami s dětmi a ženami bezdětnými. Vysvětlením může být, že „*i „latentní“ mateřství je zatíženo omezenou vzestupnou kariérní mobilitou spojenou se sníženou ochotou zaměstnavatelů investovat do budoucích kariér zatím bezdětných žen*“. (Bartáková in Sirovátka 2006: 207)

V zaměstnání na částečný úvazek jsou více zastoupeny ženy (v roce 2007 – 8,5 % žen, 2,3 % mužů). Ženy si volí tento typ zaměstnání především z důvodu péče o děti a další rodinné příslušníky nebo také nemožnost najít práci na plnou pracovní dobu, u mužů jde spíše o skloubení zaměstnání a vzdělávání nebo o zdravotní důvody. Také v zaměstnání na dobu určitou jsou více zastoupeny ženy (v roce 2007 – 9,1 % žen, 5,7 % mužů). Podíly žen pracujících na dobu určitou byly rovnoměrně zastoupeny ve všech věkových kategoriích, u mužů převažovalo zaměstnání na dobu určitou do věku 29 let a poté až v důchodovém věku (což souvisí s tím, že pracující důchodci jsou ze zákona o důchodovém pojištění povinni sepisovat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou). Pokud porovnáme tuto situaci s ostatními Evropskými zeměmi, tak je četnost nestandardních forem zaměstnání hluboko pod evropským průměrem. To platí hlavně pro částečné pracovní úvazky a práci na dobu určitou. Podle ekonomů jsou částečné úvazky méně obvyklé v zemích s nižší výdělkovou úrovní, protože jejich přínos k rozpočtu domácností je nízký. Tato skutečnost je ještě zesílena v zemích, kde je větší rozdíl mezi výdělkem mužů a žen, protože ženám se přestává práce na částečný úvazek vyplácet. (Sirovátka 2009: 23)

I přes drobné změny, ke kterým došlo po roce 2003, jsou stále více chráněna místa na dobu neurčitou a na českém trhu práce je jich stále většina. Kvůli velkým rozdílům v míře pracovněprávní regulace zaměstnávání na dobu neurčitou a dočasných forem zaměstnávání vzniklo rozdělení na dva druhy trhu práce – primární a sekundární. Účastníky primárního trhu jsou pracovníci, kteří se mohou těšit vysoké ochraně zaměstnání spojené s relativní pracovní jistotou a dalšími výhodami. Účastníky sekundárního trhu jsou naopak pracovníci zaměstnaní na dočasný úvazek, kterým žádné výhody nenáleží. (Nekolová 2008: 27)

5.3 Mateřská a rodičovská dovolená

Každé zaměstnankyni (matce) náleží mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud se jí narodilo více jak jedno dítě, náleží jí dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou žena nastupuje zpravidla šest týdnů před očekávaným dnem porodu.

„Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a pro nepřítomnosti v práci. Po tuto

dobu nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z.č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek). (Rodina a ochrana práv..., 2010)

Pokud se zaměstnankyně po uplynutí mateřské dovolené (nebo zaměstnanec po uplynutí rodičovské dovolené v délce 28 nebo 37 týdnů) vrátí do práce, zaměstnavatel je povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Pokud to není možné, jelikož tato práce odpadla, nebo bylo pracoviště zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit dle pracovní smlouvy. (Rodina a ochrana práv..., 2010)

Po skončení mateřské dovolené je matce dítěte poskytnuta rodičovská dovolená, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají. Tato doba však nesmí trvat déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. (Rodina a ochrana práv..., 2010)

V České republice však došlo k významné změně v tom smyslu, že na rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte může nastoupit i muž. Toto opatření je však muži stále málo využíváno. Česká společnost tuto možnost sice na jednu stranu vítá, na druhou stranu zde však stále převládají tradiční rodinné stereotypy. Na rodičovskou dovolenou tedy muži odchází jen z důvodu, že jsou narozdíl od ženy nezaměstnaní, nebo mají hůře placenou práci. (Matějková, Paloncyová 2005: 41)

Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí v jednom roce věku dítěte zpět do práce, může kdykoli do tří let věku dítěte znovu požádat o poskytnutí rodičovské dovolené. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnanci/zaměstnankyni náhrada mzdy, ale má nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek. (Rodina a ochrana práv..., 2010) Nárok na tento příspěvek má rodič, který celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 tisíc Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. (Státní sociální..., 2010)

Zaměstnanec i zaměstnankyně, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazení dle pracovní smlouvy. (Rodina a ochrana práv..., 2010)

5.4 Zařízení péče o děti

Zařízení péče o děti jsou velmi důležitým nástrojem rodinné politiky, protože umožňují zaměstnaným matkám, aby se mohly vrátit zpět do práce a nezaměstnaným uplatňovat příležitosti k rekvalifikaci či hledání zaměstnání. Kromě jeslí a státních mateřských školek mohou tuto roli ještě plnit soukromá zařízení, nebo služby typu „baby-sitting“, avšak nejvíce využívaná je spíše první zmíněná skupina zařízení. (Rodina a ochrana práv..., 2010)

5.4.1 Jesle

Zařízení pro děti mladší tří let jsou jesle, které spadají do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR. Mohou být zřízeny jako územní, závodní nebo společné. Dnes jsou zřizovateli nejčastěji obce, které se je snaží zřizovat podle svého uvážení a potřeb daného území. Zřizovatel také stanovuje, jaké se budou vybírat poplatky za pobyt dětí v jeslích, jelikož péče v jeslích je hrazena z jeho rozpočtu. Péče je tedy poskytována za plnou nebo částečnou úhradu klienty a poplatky se mohou velmi lišit. (Rodina a ochrana práv..., 2010)

Od počátku 90. let začaly jesle hromadně zanikat. Ještě v roce 1990 jich bylo v České republice funkčních 1043, v roce 2003 to však bylo už jen 60. (Matějková, Palonciová, 2005: 44) V roce 2007 fungovalo už jen 49 jeslí. Z výzkumu VÚPSV z roku 2004 vyplývá, že nabídka míst v zařízeních pro děti do tří let neodpovídá poptávce rodičů. (Rodina a ochrana práv..., 2010)

Redukce počtu jeslí souvisela s prodloužením délky mateřské dovolené a délky pobírání mateřského příspěvku na tři roky (později na čtyři). Mnoho žen tedy zůstávalo s dětmi déle doma na mateřské dovolené, ale také došlo k výraznému poklesu porodnosti a také zanikla většina zařízení, která byla zřizována při velkých podnicích, a to byly tzv. podnikové jesle. K rušení těchto zařízení docházelo v důsledku transformace ekonomiky, jelikož mnoho státních podniků a organizací na počátku 90 let zaniklo nebo se přeměnily v jiný typ ekonomických subjektů. V současné době je většina jeslí soukromých a jen výjimečně existují jesle zřízené obcemi, kraji nebo jinými subjekty. (Maříková in Křížková 2005: 22)

5.4.2 Mateřské školy

Zařízeními pro děti předškolního věku jsou mateřské školky, které spadají do kompetencí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Toto ministerstvo vydává příslušné zákony a vyhlášky, které upravují předškolní vzdělávání – stanovuje podmínky provozu a organizace mateřských školek, určuje počty dětí ve třídě i v celé škole, vymezuje organizaci provozu v rámci letních prázdnin, vymezuje organizaci a rozsah školního stravování v mateřské škole, určuje podmínky péče o zdraví a bezpečnost dětí, stanovuje úplatu za předškolní vzdělávání v MŠ. (Maříková in Křížková 2005: 24) Školky jsou zřizovány buď přímo státem, nebo obcí, krajem, či svazkem obcí. (Rodina a ochrana práv..., 2010) V České republice mateřskou školu navštěvují téměř všechny pětileté děti (95 %), 91 % čtyřletých dětí a 76 % populace tříletých dětí. (Matějková, Palonciová 2005: 45)

Mateřské školky jsou klíčovými zařízeními péče o děti předškolního věku pro možnost harmonizace práce a rodiny, protože poté, co matkám uplyne doba rodičovské dovolené a musí se vrátit zpět do zaměstnání, je pro ně školka nejčastějším řešením otázky, kam umístit děti během své pracovní doby. Množství mateřských školek je v porovnání s jeslemi sice větší, ale přesto se ne všem rodičům, kteří žádají o přijetí dítěte do MŠ, podaří své dítě umístit. Tento problém nastává například v místech, kde je málo dětí a tak následně dochází například ke spojení mateřské školy se školou základní pod společné vedení v rámci jedné budovy. Dalším důvodem, proč je někdy těžké své dítě do školky umístit, je, že po roce 1989 došlo k úbytku těchto zařízení v důsledku poklesu porodnosti. Zatímco ve školním roce 1990/91 existovalo 7335 mateřských škol, ve školním roce 2001/02 to bylo už jen 5642 mateřských škol. (Maříková in Křížková 2005: 24) I nadále se počet mateřských školek snižoval a ve školním roce 2009/10 jich bylo jen 4826. Je však třeba zmínit, že v následujícím školním roce naopak přibýlo kolem 50 dalších mateřských škol. (Mateřské školy, 2011) Problém s umístěním dětí do mateřské školky souvisí s tím, že zatímco v 90. letech porodnost klesala a tím pádem klesalo i množství mateřských škol, v posledních letech porodnost opět stoupá, ale neodpovídá tomu početní nabídka míst ve školkách.

5.4.3 Idea firemních školek

Vzhledem ke společenské potřebě zlepšit možnosti harmonizace práce a rodiny a nedostatku mateřských školek vznikla idea školek firemních. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy tedy zareagovalo a novelou školského zákona – zákonem č. 472/2011 Sb., umožňuje zřídit mateřskou školu (firemní školku) podle ustanovení § 34 odst. 8 školského zákona:

„Zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. Na tuto mateřskou školu nebo odloučené pracoviště se nevztahují odstavce 2 až 4 a § 35 odst. 1. O přijetí do této mateřské školy nebo odloučeného pracoviště rozhoduje ředitel na základě kritérií stanovených zřizovatelem, je-li jím stát, kraj, obec nebo svazek obcí, a v ostatních případech rozhoduje na základě kritérií stanovených vnitřním předpisem právnické osoby vykonávající činnost školy. Kritéria pro přijímání do mateřské školy se zveřejňují předem, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“ (Firemní školka..., 2011)

Firemní školky by měli tedy pomoci k řešení situace ohledně nedostatku mateřských škol a umožnit návrat zaměstnanců daných firem zpět na pracovní trh a tím podpořit finanční soběstačnost rodin. Samozřejmě by měly také dětem poskytnout kvalitní předškolní vzdělání – musí být zajištěn kvalifikovaný pedagogický personál, realizovat vzdělávání v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání a vytvářet podmínky České školní inspekci k hodnocení kvality činnosti školy a dodržovat hygienické normy.

Firemní školky mohou získat v prvním roce existence finanční dotaci 60 % z normativu (výše příspěvku na žáka), v dalších letech při splnění zákonných podmínek mohou firemní školky získat dotaci 100 % z normativu.

Firma si může také případně najmout odborného provozovatele, nebo se může několik menších firem spojit a školku provozovat společně. V případě, že by nebyla naplněna kapacita firemní školky, služby mohou být nabídnuty i formě či dětem, jejichž rodiče v dané firmě nepracují.

Jednou z výhod firemních školek je to, že se mohou pružně přizpůsobit pracovní době zaměstnanců v dané firmě, což se hodí například při směnném provozu. (Firemní školky..., 2011) Problémem ovšem může být například to, že tyto firemní školky jsou pro děti od tří let, ale největší zájem mají firmy a jejich zaměstnankyně a zaměstnanci o

zařízení péče o děti od jednoho do čtyř let. Rodiče by se totiž mohli vrátit dříve na trh práce a mohli by zároveň více využívat flexibilní pracovní úvazky. Další skutečností, která ovlivňuje firmy při rozhodování o vytvoření firemní školky, je financování. Firmy sice dostanou dotaci od státu, ale zároveň se musejí řídit přísnými normami, které je velmi těžké a nákladné dodržet. Překážkou při budování také mohlo být, že si formy nemohly snížit základ daně o náklady na zřízení a provoz školky. To by se však mělo změnit od 1. 7. 2012. (Kolářová, 2010: 24)

5.5 Koncept flexicurity

Koncept flexicurity je (viz kap. 4.1) spojení flexibilního trhu práce a jistoty pro zaměstnance. Tento koncept vznikl v rámci Evropské Unie a nejnámější zemí, kde je tento koncept využíván, je Dánsko.

5.5.1 Koncept flexicurity v perspektivě EU

V roce 2007 byl v rámci Evropské Unie vydán dokument „K obecným zásadám flexicurity“. Hlavním cílem konceptu flexicurity je snížit míru nezaměstnanosti a zlepšit kvalitu pracovních míst v zemích Evropské Unie, a tím tedy zároveň snížit míru chudoby a přispět k snadnějšímu začlenění nejvíce znevýhodněných skupin na trh práce (mladí lidé, ženy, starší zaměstnanci a dlouhodobě nezaměstnaní). Zásady flexicurity připívají k modernizaci evropských sociálních modelů a tyto pokyny jsou rámcem strategií flexicurity členských států. Hlavními čtyři zásady evropského konceptu flexicurity tedy jsou *„flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání prostřednictvím moderních pracovních zákonů, kolektivních dohod a moderních zásad organizace práce, provádění strategií celoživotního učení, které zajistí neustálou přizpůsobivost a zaměstnatelnost pracovníků, zejména těch nejohroženějších na trhu práce, účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce, které zaměstnancům pomohou vrátit se do práce po období nečinnosti a modernizace systémů sociálního zabezpečení poskytující přiměřený příjem, podporujících zaměstnanost a usnadňujících mobilitu na trhu práce.“* (K obecným zásadám..., 2011)

Kromě těchto čtyř hlavních zásad by princip flexicurity měl také zahrnovat rovnost mezi právy a povinnostmi pro zaměstnavatele, pracovníky, žadatele o práci a veřejné orgány, měl by se přizpůsobit specifickým pracovním trhům jednotlivých států.

Na trhu práce by se měl omezit rozdíl mezi tzv. insidery a outsiders – insidery je třeba připravit během zaměstnání na přechod do jiné práce a chránit je při tomto přechodu, outsidersům je zase třeba pomoci začlenit je na pracovní trh. Měla by být podpořena interní a externí flexicity. Je třeba usnadnit vzestupnou mobilitu, ale také mobilitu mezi nezaměstnaností a zaměstnáním a sociální ochrana ji musí podporovat. Také by měla být podporována rovnost mužů a žen podněcováním rovného přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro muže a ženy a měly by být poskytovány možnosti, jak sladit práci s rodinou. Je vyžadována důvěra a dialog mezi sociálními partnery a veřejnými orgány, v němž jsou všichni připraveni na převzetí odpovědnosti za změnu a na vytváření vyrovnaných strategických balíčků. Politika flexicity by měla být prováděna s cílem přispět ke spolehlivým a finančně udržitelným rozpočtovým politikám. Měly by se objevit snahy o spravedlivé rozdělení nákladů a přínosů, hlavně mezi podniky, jednotlivci a veřejnými rozpočty, se zvláštní pozorností ke specifické situaci malých a středních podniků. (K obecným zásadám..., 2007)

5.5.2 Vnější numerická flexibilita

Termín externí numerická flexibilita vyjadřuje míru flexibility procesu propouštění a najímání standardních i flexibilních pracovníků. Tato vnější numerická flexibilita bývá měřena indexem ochrany zaměstnání. Tento index měří úroveň ochrany pracovních míst a právě na jejím základě je možné odvodit míru flexibility. Podle výzkumů OECD patřila ČR do roku 2003 mezi země s nižší celkovou ochranou zaměstnání, a tudíž s vyšší úrovní vnější numerické flexibility. Byla na tom tedy podobně jako Dánsko nebo Slovensko. Po roce 2003 došlo ke snížení ochrany pracovních míst na dobu neurčitou a u dočasných forem zaměstnávání došlo naopak ke zvýšení ochrany zaměstnanců. Problematické je zaměstnávání na dohody o pracích mimo pracovní poměr. Tyto dohody mohou mít pouze ústní formu a až do letošního roku za zaměstnance nebylo placeno pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (od 1. 1. 2012 bývá odváděno zdravotní pojištění v případě, že měsíční mzda bude vyšší než 10 000 Kč) a často bývá překračován limit pracovní doby, protože zaměstnavatel není povinen evidovat počet odpracovaných hodin. Co se týče ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, tak Česká republika patří v rámci EU k zemím s průměrnou ochranou zaměstnanců. (Nekolová 2008: 20)

Vnější numerická flexibilita bývá dávána do souvislosti s oblastí dynamiky trhu práce, vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Vliv na nízkou dynamiku má velké množství pracovních míst na dobu neurčitou, jejichž délka se každý rok prodlužuje. V souvislosti s tím se také prodlužuje doba nezaměstnanosti. Lidé pak často vstupují na sekundární trh práce, kde je pro ně větší riziko návratu do nezaměstnanosti. (Nekolová 2008: 31)

5.5.3 Ochrana dočasných pracovních míst

Ochrana dočasných pracovních míst je i v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie stále nízká. Některá ustanovení chrání ženy i muže a některé posilují ochranu žen v zaměstnání. Jedná se především o ženy určitým způsobem znevýhodněné – např. těhotné ženy, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, nebo ženy samoživitelky s malým dítětem. Zákoník práce zakazuje dát ženám v tomto období výpověď, zaměstnavatel by měl ženě vyjít vstříc ohledně úprav pracovní doby. Těhotné ženy a ženy s dětmi by také neměly být posílány na služební cesty mimo místo bydliště. Těhotné a matky s dítětem do jednoho roku nesmějí vykonávat přesčasovou práci. Zaměstnavatelé také mají povinnost držet těhotné zaměstnankyni na mateřské dovolené pracovní místo do půl roku od narození dítěte a do jeho tří let jí nabídnout pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě nebo její kvalifikaci. Může se tedy zdát, že ženy jsou zákonem chráněny, ale bohužel právě z důvodů těchto povinností zaměstnavatele dochází ke ztížení situace žen ucházejících se o pracovní místo. Zaměstnavatelé, nejčastěji v soukromém sektoru, upřednostňují při najímání pracovní síly muže, nebo případně ženy, které neplánují založit rodinu. K tomu přispívá také fakt, že i v případě nemoci dítěte to bývá nejčastěji matka, kdo zůstane s potomkem doma, i přesto, že tak může učinit také otec. Faktor věku ženy a věku jejího dítěte či dětí je často klíčovým při rozhodování o přijetí do zaměstnání, jelikož ženy s malými dětmi je pro zaměstnavatele nákladnější a současně méně produktivní. Bohužel k takovému jednání dochází i přesto, že je takové jednání považováno za diskriminaci na základě pohlaví.

System sociálního zabezpečení v poslední době také podporuje zrovnoprávnění postavení otců s malými dětmi na trhu práce. V období těhotenství a prvním půl roce života dítěte je sociální zabezpečení stále vázáno na roli matky, ale po uplynutí této doby může na tzv. rodičovskou dovolenou nastoupit jak matka, tak také otec. V praxi

ale tento způsob volí pouze rodiny, kde je hlavním zdrojem financí zaměstnání ženy. (Country: Czech..., 2009)

5.5.4 Vnitřní numerická flexibilita

Pojem vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje možnosti přizpůsobivosti počtu pracovníků bez nutnosti najímat nové nebo propouštět nadbytečné. Také tato oblast může být určitým způsobem mapována, a to pomocí indexu rigidity zaměstnání, který využívá Světová banka. Bylo zjištěno, že v roce 2006 dosahovala v porovnání s ostatními zeměmi OECD Česká republika spolu s Velkou Británií nejvyšší úroveň flexibility organizace pracovní doby. (Nekolová 2008: 25)

Vnitřní numerická flexibilita má několik forem. Patří sem například částečné úvazky, flexibilní klouzavá pracovní doba, sdílení práce, konto pracovní doby, práce přesčas, práce na směny, práce o víkendech nebo v noci. Všechny tyto formy jsou v České republice využívány, některé více, některé méně, nejméně však sdílení práce. (Country: Czech..., 2009)

Právě vnitřní numerická flexibilita je způsobem řešení problémů spojených s harmonizací pracovního a rodinného života. Proto je vidět například rozložení zaměstnání na částečný úvazek mezi muži a ženami podle věku. Zatímco muži pracují na částečný úvazek většinou až ve vyšším věku, tak ženy pracují na částečný úvazek hlavně mezi 30-44 lety. 46 % všech částečných úvazků žen spadá do věkové kategorie 25-44 let.

Z různých výzkumných šetření vyplývá, že největší problém s harmonizací práce a rodiny mají rodiče samoživitelé. Jsou sami jak na péči o děti, tak také na finanční zajištění domácnosti. Nemohou si tedy dovolit pracovat jen na částečný úvazek, aby se mohli více věnovat dětem, protože potřebují finančně zabezpečit rodinu a výdělek, který by získali prací na částečný úvazek, by nepostačoval. Rodiče samoživitelé tedy často vyhledávají volnou (flexibilní) pracovní dobu nebo případně možnost pracovat více času z domova. Bohužel ne vždy je možné tyto požadavky uspokojit. Tyto výhody ohledně uspořádání pracovní doby dle vlastní potřeby mají spíše lidé s vysokoškolským vzděláním, ale také jen v určitém oboru, pozici, profesi a odvětví ekonomiky. Bohužel možnost uspokojit potřeby lidí s nižší pozicí je stále nedostatečná. Pokud zaměstnavatel dotyčné zaměstnance potřebuje a pokud jejich pozice umožňuje využívat určitou formu

flexibilního zaměstnání, tak bývá stále častěji těmto požadavkům pracovníků zaměstnavatelem vyhověno. (Country: Czech..., 2009)

5.5.5 Vliv sociálního dialogu na koncept flexicity

K tomu, aby byl koncept flexicity přínosný pro všechny, je třeba sociálního dialogu. Všechny strany by měly být schopné přijmout změnu a převzít za ni odpovědnost. Sociální partneři (asociace zaměstnavatelů, odborové organizace) mají nejlepší příležitost řešit jak potřeby zaměstnavatelů, tak zaměstnanců a najít mezi nimi kompromisy výhodné pro obě strany. Podle Komise evropských společenství poukazují již získané zkušenosti na to, že přístup založený na partnerství a vzájemném vyjednávání mezi sociálními partnery a veřejnými orgány je pro vytváření politiky flexicity nejpřínosnější. (K obecným zásadám..., 2007)

Například vliv sociálního dialogu na numerickou flexibilitu může mít dvojí rovinu – národní a podnikovou. Na národní úrovni ovlivňuje pracovněprávní vývoj činnost tripartity, kdy dochází k vyjednávání mezi zaměstnavateli, odbory a vládou, parlamentem či Ministerstvem práce a sociálních věcí. Skutečnost, že v České republice stále existuje relativně nízká vnější numerická flexibilita zaměstnání na dobu neurčitou, je do značné míry zásluhou silné vyjednávací pozice odborových svazů. Ale vzhledem k tomu, že v České republice dochází k nárůstu flexibilních pracovních míst, což ovlivňuje pracovní podmínky stále většího množství zaměstnanců, zajímají se o tuto oblast stále více jak odborové svazy, tak zaměstnavatelé. Snaží se vypracovávat různé analýzy ohledně kladných a záporných dopadů jednotlivých forem práce a snaží se podklady, jejichž cílem je odstranit nebo alespoň zmírnit jejich negativní dopady na zaměstnance i zaměstnavatele, předkládat vládě. (Nekolová 2008: 26)

Druhým typem sociálního dialogu je dialog na podnikové úrovni. Cílem kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi je skloubení potřeb zaměstnavatele a ochrany zaměstnanců z hlediska organizace práce, pracovní doby a forem a podmínek zaměstnávání. Zákoník práce nabízí nyní lepší možnost vyjednávání o flexibilních formách práce a organizace práce, protože sice stále stanovuje přípustné a nepřístupné položky kolektivní smlouvy, ale nestanovuje jejich obsah. Častým tématem vyjednávání jsou například úpravy pracovní doby, nebo podmínky práce mimo pracoviště (homeworking) nebo práce na dálku (teleworking). Také se sjednávají podmínky pro případ, že by zaměstnavatel musel z ekonomických

důvodů snížit dočasně délku týdenní pracovní doby určitého počtu zaměstnanců – tzv. částečná nezaměstnanost. (Nekolová 2008: 27)

5.5.6 Flexibilní formy zaměstnávání a jejich současné nastavení

Nejčastější formou flexibilních pracovních úvazků je zkrácená pracovní doba – částečný úvazek. Výhoda této formy zaměstnání spočívá v tom, že představuje účinné řešení problému sladování pracovního a rodinného života, ovšem na druhou stranu dosahují pracovníci na částečný úvazek nižšího platového ohodnocení. (Dudová, Vohlídalová 2008: 21)

Ve srovnání s průměrem Evropské Unie patří Česká republika k zemím s nejnižším podílem zkrácených úvazků na celkové zaměstnanosti. Například v Dánsku byl v roce 2009 podíl počtu pracujících žen na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen 37,9 %, v Německu dokonce 45,3 %. V České republice to ale bylo jen 9,2 %. (Podíl počtu pracujících..., 2010a) Celkově pracuje v ČR na částečný úvazek pouze 5,5 % všech zaměstnaných. (Podíl počtu pracujících..., 2010b) Častěji tedy bývají částečné úvazky využívány ženami.

Zaměstnavatelé nabízejí možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek alespoň některým zaměstnancům v téměř 64 % případů. Mírně ochotnější jsou v této oblasti zaměstnavatelé ve veřejném sektoru a také tam, kde tvoří ženy více než 75 % zaměstnanců. Při zavádění zkrácených úvazků přihlíží polovina zaměstnavatelů stejnou měrou jak k potřebám organizace, tak k potřebám zaměstnanců. Zbytek zaměstnavatelů přihlíží buď jen k potřebám dané organizace (25 %) nebo naopak jen k potřebám zaměstnanců (22 %). Částečným úvazkům bývá vytýkáno již zmíněné nízké finanční ohodnocení, ale také nižší pracovněprávní ochrana, jistota a omezený nárok na zaměstnanecké výhody. Nízké finanční ohodnocení může být příčinou toho, proč rodiče nakonec nevolí částečný úvazek jako vhodný při sladování práce a rodiny. Muži z tohoto důvodu nemají o částečný úvazek často vůbec zájem. (Plasová in Sirovátka, 2008: 230–232) Také bývá kritizováno to, že někteří pracovníci jsou sice formálně zaměstnáváni na částečný úvazek, ale pravidelně odpracované hodiny odpovídají standardnímu plnému úvazku, nebo ho dokonce přesahují. Ale tyto hodiny nad limit částečného úvazku jsou lidem hrazeny pouze jako přesčasy, což se pak odráží v krácení dovolené, dávek v nezaměstnanosti i nemocenské. (Dudová, Vohlídalová, 2008: 21)

Dalším typem flexibilního zaměstnávání je pružná pracovní doba. Ta bývá považována za výhodnější než částečný úvazek, ale jen pokud si ji můžou zaměstnanci/zaměstnankyně stanovit sami, tak jak jim to vyhovuje vzhledem k lepšímu sladění práce a rodiny. (Maříková in Křížková 2005: 30) Pružná pracovní doba má v České republice celkem dlouhou tradici – je využívána už od 80. let, a to zejména volba začátku a konce pracovní doby v rámci jednoho pracovního dne. Zaměstnavatelé se u tohoto opatření nejčastěji domnívají, že jim narozdíl od ostatních flexibilních opatření přináší spíše výhody. Mezi nevýhody pak podle nich patří obtížnější kontrola, evidence a sledování skutečného využívání pracovní doby a nemožnost se vždy spolehnout na přítomnost zaměstnance. Nejméně často tuto formu práce nabízí menší organizace do 50 zaměstnanců, naopak nejvíce organizace ve veřejném sektoru, kde může být ale flexibilita omezena např. úředními hodinami, které mohou být v rozporu s otevírací dobou mateřských školek. U této formy práce již nelze jednoznačně říci, že ji více využívají ženy, protože v polovině organizací je podíl mužů a žen zhruba stejný. (Plasová in Sirovátka, 2008: 232–234)

Další, ovšem méně rozšířenou formou práce, je sdílení pracovního místa. (Maříková in Křížková 2005:31) Tato forma organizace práce spočívá v rozdělení pracovního místa mezi více pracovníků. Tato forma práce není přímo upravena Zákoníkem práce, takže záleží na zaměstnavateli, jak bude systém pracovní doby realizovat. Pro organizace/firmy je nejvýznamnějším faktorem pro využívání sdíleného pracovního místa vyšší produktivita práce následována vyšší flexibilitou. Nejčastějším důvodem proti je nedostatek vhodných pracovních míst. (Dudová, Vohlídalová 2008: 237)

Flexibilní formou práce, která začíná být v současné době uplatňována hlavně u vysoce kvalifikovaných profesí, je práce z domova. Bývá využívána například u některých administrativních činností, konkrétně pak u profesí účetních, právnických, překladatelů, projektantů, počítačových specialistů, manažerů apod. Tato forma se sice zdá být vhodná pro sladění pracovního a rodinného života, ale některé výzkumy ukazují, že v závěru pracují lidé ještě déle (44 – 50 hodin týdně) než by tomu bylo, kdyby pracovali přímo ve firmě. (Maříková in Křížková 2005: 31) Tato forma práce je však nejméně přitažlivou formou práce pro zaměstnavatele. 84,5 % organizací tuto formu práce vůbec nenabízí. Zaměstnavatelé mají obavy převážně z nedostatku možné kontroly zaměstnance či omezených možností komunikace. Zaměstnavatelé tedy nemohou přímo kontrolovat pracovníka a případně zvyšovat objem práce. Negativy pro

zaměstnanec může být stírání hranic mezi pracovním a rodinným životem, vyšší stres, práce po večerech a celkově delší pracovní doba, sociální izolace, krácení zaměstnaneckých výhod a nižší sociálně-právní ochrana. Přesto určitá poptávka po této formě práce existuje, ale zaměstnavatelé na ni reagují spíše negativně. (Dudová, Vohlídalová 2008: 234–236)

Dalšími ještě méně častými flexibilními formami práce může být například konto pracovní doby, které představuje systém, který reaguje na sezonní změny v objemu práce a počet odpracovaných hodin se mění. Dalším typem je práce na dálku, tzv. teleworking, kdy zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele a komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Při tomto typu práce je nutné se dohodnout na evidenci pracovní doby, bezpečnosti práce apod. Dalším typem je stlačení pracovního týdne, kdy jsou pracovní dny delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec tedy může pracovat například čtyři dny v týdnu po deseti hodinách a získá tím jeden volný den v týdnu navíc.

Ne všechny flexibilní formy zaměstnání jsou zaneseny v Zákoníku práce. Tam najdeme kratší a změněnou pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, částečnou nebo úplnou práci z domova (homeworking), práci na dálku (distanční spolupráce, teleworking), dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a konto pracovní doby. U ostatních forem záleží na zaměstnavateli, jak bude formy práce organizovat. (Jaké jsou flexibilní..., 2008)

5.5.7 Funkční flexibilita

Funkční flexibilita souvisí s organizací práce v podnicích a také s celoživotním vzděláváním a výcvikem zaměstnaných i nezaměstnaných osob na trhu práce. (Plasová, Válková in Sirovátka 2009: 41)

Tento druh flexibility také vyjadřuje míru přizpůsobivosti na tržní změny. Úroveň funkční flexibility je závislá na dostatečném zajištění ochrany zaměstnanosti prostřednictvím systémů dalšího odborného vzdělávání a aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi nástroje funkční flexibility tedy patří vzdělávací opatření na podporu pracovní a kvalifikační flexibility, mobilita zaměstnanců a aktivní politika zaměstnanosti. (Nekolová 2008: 13)

Funkční flexibilita je pro společnosti přínosem, jelikož jim umožňuje přizpůsobit typ činností, které pracovníci vykonávají při kolísání poptávky či počtu zaměstnanců a produktivněji tak využívat lidských zdrojů a investic. Pracovníci mohou v případě potřeby vykonávat různé úkoly a může jim být rozšiřována pracovní náplň. Pro pracovníky je funkční flexibilita rovněž užitečná, jelikož jim nabízí možnost osobního rozvoje, vzdělávání a tím pádem pak mají lepší možnosti při hledání zaměstnání a také to přispívá k uspokojení z práce a zvyšuje šance na lepší platové ohodnocení. Funkční flexibilita přispívá k větší produktivitě a inovativnosti, ale proto, aby v této oblasti bylo dosaženo dobrých výsledků, jsou také potřeba dobré pracovní podmínky a formy organizace práce, které poskytují větší prostor k jednání. Podle Dublinské nadace je důležité dosáhnout rovnováhy mezi pracovními nároky a řízením práce, aby nedošlo k vyčerpání zaměstnanců a funkční flexibilita neměla za následek pracovní tlak a stres. Pro funkční flexibilitu je také důležité kolektivní vyjednávání, aby mohly být sladěny potřeby podniků a pracovníků. (Koncept flexicurity..., 2007)

5.5.8 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti ČR a jejím cílem je snižovat již existující nezaměstnanost, ale také předcházet vzniku nezaměstnanosti a zvyšovat míru zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je na centrální úrovni řízena Správou služeb zaměstnanosti (SSZ) a na lokální úrovni je zabezpečována úřady práce, které jsou na SSZ závislé ohledně rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) i personálních kapacit, ale mají celkem vysokou míru rozhodovací volnosti při tvorbě a implementaci opatření APZ na lokálních trzích práce. (Nekolová, 2008: 34)

Ve vývoji APZ v České republice v 90. letech lze sledovat tři období. Od roku 1995 do roku 1997 výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti klesaly, tudíž docházelo k jejímu útlumu. Klesal podíl nezaměstnaných zařazených do programů APZ, ale i absolutní počet účastníků těchto programů. Co se týče jednotlivých programů, zvýšil se důraz na veřejně prospěšné práce jak z hlediska výdajů, tak z hlediska počtu zařazených uchazečů. Ve všech ostatních programech počet účastníků klesal. Od roku 1997 do roku 2000 došlo k „renesanci aktivní politiky zaměstnanosti“. Došlo ke změně politiky státu, jelikož nezaměstnanost začala rychle růst. Rostly tedy jak výdaje na APZ, tak také počty účastníků v jejích programech. Byl přijat Národní plán nezaměstnanosti. Výdaje byly více vynakládány na společensky účelná pracovní místa než na veřejně prospěšné práce. Zastoupení rekvalifikací, praxí absolventů a mladistvých a osob zařazených do chráněných dílen a pracovišť zůstalo prakticky zachováno. Mezi roky 2001 a 2002 došlo ke stabilizaci APZ. V tomto období se zvyšoval důraz na rekvalifikace. V mezinárodním srovnání s některými evropskými zeměmi je Česká republika v oblasti APZ stále pozadu. (Sirovátka, Kulhavý, Horáková, Rákoczyová 2003: 10)

Nástroje APZ jsou určeny všem uchazečům, a zájemcům o zaměstnání bez rozdílu. Důraz je kladen na rizikové skupiny na trhu práce (ženy po mateřské, absolventy, osoby nad 50 let, zdravotně postižení). Mezi nástroje APZ finančního rázu patří příspěvek na dopravu zaměstnanců, překlenovací příspěvek, investiční pobídky, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Opatřeními nefinančního rázu jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, služby poradenství a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (Nekolová 2008: 35)

Prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti plynou ze dvou zdrojů – státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Zatím nejvíce bylo na aktivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu vydáno v roce 2006 – 5,3 mld. Kč. I přes tento nárůst jsou tyto výdaje stále nižší než v některých evropských zemích. Podle principu flexicurity je účinnost opatření APZ dána schopností k rychlým přechodům mezi různými typy nezaměstnanosti, ekonomickou neaktivitou a trhem práce, tedy k posilování aktivační a motivační složky APZ. Bohužel v ČR existují bariéry k celoplošnému monitorování a evaluaci efektů APZ. Tyto bariéry existují například z toho důvodu, že tu stále neexistuje politický konsenzus o potřebě rozvíjet APZ. (Nekolová 2008: 36)

5.5.9 Celoživotní vzdělávání

V České republice existuje v oblasti dalšího vzdělávání dospělých zásadní problém – „faktická absence“ dalšího vzdělávání z hlediska státní politiky. Z toho důvodu se vzdělávacích aktivit dalšího vzdělávání účastní málo dospělých. Důsledkem toho je nízká funkční flexibilita a nízká přizpůsobivost jednotlivců na nové požadavky trhu práce. Spolu s tím se objevuje větší riziko nezaměstnanosti. Důsledkem na straně firem je nízká přizpůsobivost českých firem vzhledem k vývoji trhu. Bylo by vhodné vytvořit systém dalšího vzdělávání, což by mohlo přispět k prevenci nezaměstnanosti a snížily by se tak i výdaje na její řešení. Činnost dalšího odborného vzdělávání by měla být tvořena lokálními aktéry a vzdělávacími institucemi s ohledem na potřeby místního trhu práce. Účast v dalším vzdělávání by mohlo ovlivnit častější využití flexibilní pracovní doby (vyšší vnitřní numerická flexibilita na úrovni podniků) a bohatší nabídka individualizovaných kurzů. Míru účasti ovlivní také dostupnost služeb péče o děti v době, kdy se rodiče vzdělávají. (Nekolová 2008: 58)

5.5.10 Plánované změny

Také česká vláda se rozhodla změnit situaci ohledně využívání vnitřních forem numerické flexibility, aby byla lepší možnost skloubit pracovní a rodinný život. Vznikl dokument „Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020 Národní program reforem České republiky 2011“. V tomto dokumentu je konstatováno, že na trhu práce je stále řada strukturálních problémů, které mohou být důsledkem existujících sociálních a kulturních norem, ale také mohou souviset s konstrukcí systému odměňování nebo jsou důsledkem diskriminace na trhu práce. Ke zlepšení fungování trhu práce přispějí opatření, kterými dojde ke zvyšování jeho pružnosti při zajištění principů sociální solidarity – tzv. princip flexicurity – pro zapojení nových pracovníků na trh práce v souladu s konceptem aktivního začleňování. Cílem reformních kroků musí být využití veškerého potenciálu trhu práce. Proto je třeba tento trh otevřít všem osobám, které mají zájem na něj vstoupit. Jednotlivá opatření se tudíž soustředí na odstraňování bariér, které brání naplnění tohoto zájmu. To se týká zejména rodičů s malými dětmi, mladých lidí a seniorů.

Podstatným prvkem reforem budou změny v oblasti rodinné politiky. Zvýšení a diverzifikace nabídky služeb péče o děti umožní zvýšení zaměstnanosti žen, resp. snazší návrat a setrvání pečujících rodičů na trhu práce. Vláda proto odstraní administrativní zátěž spojenou se zřizováním zařízení péče o děti a umožní rodičům snazší možnost výběru způsobu skloubení rodinného a pracovního života. (Investice pro evropskou..., 2011)

6 Zhodnocení současné situace (výstupy z provedených rozhovorů s aktéry)

Rozhovory s experty byly provedeny hlavně proto, abych si potvrdila informace, které jsem zjistila analýzou sekundárních dat. Již delší dobu nebyl proveden žádný výzkum přímo k problematice, kterou řeším ve své bakalářské práci. Chtěla jsem tedy zjistit, jak se situace ohledně harmonizace práce a rodiny vyvíjela v posledních letech a jak experti vidí jednotlivá opatření principu flexicurity a zda mohou být přínosná pro oblast harmonizace práce a rodiny.

6.1 Současná situace ohledně harmonizace práce a rodiny v České republice

Experti se shodli, že přestože se situace v oblasti harmonizace práce a rodiny během poslední let zlepšila, tak stále má své nedostatky. Za zlepšení může hlavně veřejná diskuze o této tematice, díky které se i zaměstnavatelé o tuto problematiku začali více zajímat.

Oblast harmonizace práce a rodiny lze rozdělit na dvě podoblasti, které mají největší vliv na fungování sladování pracovního a rodinného života. Těmito oblastmi je péče o děti a flexibilní formy zaměstnávání.

Jednou ze skutečností, kterou se lišíme od některých ostatních evropských zemí, je dlouhá rodičovská dovolená. Problémem pro rodiče po jejím skončení je návrat na trh práce. Jednou z příčin mohou být zastaralé znalosti v oboru daného rodiče. Dalším problémem je umístování dětí do předškolních zařízení. Zaměstnavatel, který rodiči drží pracovní místo do skončení její rodičovské dovolené, chce po jejím skončení okamžitý návrat do práce. Což však není možné, pokud rodič nemá dítě kam umístit.

„Vracejí se po té tříleté rodičovské dovolené a nemají místo v té mateřské škole a teď jsou tlačeni zaměstnavatelem, který říká, že nebude držet dál místo a žena musí teda bohužel nastoupit. Pokud nejsou prarodiče, nebo jiné dostupné zařízení, tak je to problém.“ (Mgr. Jiřina Pipková, MPSV)

Nyní nastala změna v legislativě, kdy si žena může během rodičovské dovolené libovolně měnit její délku. Také od letošního roku platí, že žena může dát dítě od 2 let věku do školky a dále pobírat rodičovský příspěvek. Problémem však je, že i pokud by chtěla jít do práce dříve, než po třech letech, bude mít problém dítě umístit do zařízení péče o děti z důvodu jejich nedostatku.

Důležitým krokem pro zlepšení situace ohledně péče a rodiny tedy je rozšíření nabídky služeb péče o děti. MPSV si to uvědomuje a začalo podnikat v této oblasti určité kroky. Jedním z řešení jsou například firemní školky, které už fungují při některých větších organizacích (Raiffeisen Bank, MPSV, Nemocnice Na Homolce aj.). Negativem pro zaměstnavatele ohledně zřizování tohoto zařízení je finanční nákladnost. Od 1. 7. 2012 by však mělo vzejít v platnost legislativní opatření, které umožňuje zaměstnavatelům snížit základ daně o náklady na zřízení a provoz školky, což by mohlo přispět k nárůstu počtu dalších firemních školek. Dalším z řešení je tzv. dětská skupina, jejíž zřízení by bylo méně administrativně náročné než zřízení školky.

Co se týče druhé oblasti – flexibilních forem zaměstnávání, ani zde není situace optimální. Oproti jiným evropským zemím je zde například podstatně méně možností pracovat na částečný úvazek, což často matky považují za nejlepší formu flexibilního zaměstnávání. Podmínky pro práci na částečný úvazek však nejsou pokaždé optimální. Pokud je někde nabídnuta možnost pracovat na částečný úvazek, většinou je to nastaveno tak, jak to vyhovuje zaměstnavateli, nikoli zaměstnanci.

„Pracovní poměr na částečný úvazek je ten, který by mohl být optimální, kdyby ho byli zaměstnavatelé ochotni dělat tak, jak by si to zejména ty ženy nebo muži pečující o děti přáli.“ (JUDr. Vít Samek, ČMKOS)

„Když už, tak jsou tam, kde to nějakým způsobem vyhovuje tomu zaměstnavateli.“ (Věra Kuchařová, VÚPSV)

Důvodem, proč o flexibilní zaměstnávání ve formě částečného úvazku není až takový zájem, je nedostatečné finanční ohodnocení, přičemž často dochází k tomu, že zaměstnanec má sice smlouvu na částečný úvazek, ale ve skutečnosti udělá tolik práce, jako kdyby pracoval na plný úvazek.

„Je tam idealizace částečných úvazků ze strany matek, že si v podstatě neuvědomují, že to s sebou nese nějaké finanční konsekvence, že tedy budou pracovat méně, ale možná se to finančně ani tolik nevyplatí. (...) Ideální by bylo, kdyby částečných úvazků bylo více a zároveň, kdyby byly vedené pořádně, aby nedělala osoba na poloviční úvazek množství práce na celý úvazek a byla jen méně placená, což bohužel je dost běžná praxe.“ (Nina Bosničová, Gender Studies)

Všechny ostatní formy jako práce z domova apod. jsou nabízeny spíše jen vysoce kvalifikovaným ženám.

Pod záštitou MPSV nyní probíhá Audit rodina a zaměstnání, do kterého se může zapojit kterákoli firma. Cílem je rozvoj personální kultury, která by napomohla k harmonizaci rodiny a zaměstnání. Firma, ve které audit probíhá, je nejprve informována o možnostech pro zlepšení harmonizace práce a rodiny, poté jsou vytvořeny podklady, které má poté firma za úkol implementovat. Nakonec je ohodnoceno, jak firma uspěla v implementaci daných opatření.

Firemní koncepce ohledně harmonizace práce a rodiny existují jen ve velkých nadnárodních firmách, které si přinášejí zkušenosti ze zahraničí. Pro malé firmy jsou také problémem vyšší finanční náklady, které by musely na zlepšení této oblasti vynaložit.

„Co se týče těch zahraničních firem, tak ty už jsou na to zvyklý, tak tam samozřejmě tyhle věci fungují mnohem lépe, než když je to malá firmička, kde prostě náklady jsou úplně někde jinde.“ (S. Mariašová, MBA, Hospodářská komora)

6.2 Současná situace ohledně postavení mužů a žen na trhu práce v ČR

Ani situace ohledně postavení mužů a žen na českém trhu práce není ideální. Pozitivem by mohlo být, že se mírně zvýšila zaměstnanost žen, což je jedním z cílů dokumentu „Strategie EU 2020“, který ukládá členským státům EU nějaké cíle, státy si pak vytváří na základě toho své vnitrostátní cíle do roku 2020.

Zvýšilo se také procento žen v manažerských pozicích. Stejně jako téma harmonizace práce a rodiny se i téma ohledně rovných příležitostí v současné době více řeší a zaměstnavatelé se o tuto tematiku začínají více zajímat.

„No pravděpodobně možná, že se mírně zlepšuje, i vzhledem k tomu, že tohle téma se začíná nějakým způsobem hlouběji diskutovat a více se o něm mluví.“ (JUDr. Lucie Zachariášová, MPSV)

Snížila se přímá diskriminace na základě pohlaví. Otázkou však je, zda se jen nepřesunula do oblasti nepřímé diskriminace. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé se nepřiznají k tomu, že u nich ve firmě dochází k diskriminaci na základě pohlaví, nedá se často poznat, zda o nějakou diskriminaci jde. Legislativa pro rovné zacházení s muži a ženami u nás existuje, ale bohužel je složité sledovat, zda je dodržována. Negativem však je, že ženy jsou stále znevýhodňovány.

„Já si myslím, že ženy jsou na trhu práce asi stále znevýhodňovány oproti mužům.“ (JUDr. Lucia Zachariášová, MPSV)

Také lze sledovat genderovou segregaci – na vrcholové úrovni stále převažují muži. Například tvoří ženy jen 28,6 % zákonodárců/kyň. Ve vedení 75 % českých firem vůbec nefigurují ženy. Obory, kde je zastoupeno více žen, je například školství nebo zdravotnictví a sociální péče. Muži naopak převládají v oblasti informačních technologií. (S. Mariašová, MBA.)

Postavení mužů a žen je stále ovlivněno genderovými stereotypy, kdy je žena viděna jako ten rodič, který je doma s dětmi a otec je ten, kdo vydělává.

6.3 Koncept flexicurity – zhodnocení, možnost aplikovatelnosti u nás

Koncept flexicurity je hodnocen jako ideální model, jehož aplikovatelnost v ČR je považována za obtížnou, ovšem ne za nemožnou.

„Princip flexicurity je z našeho hlediska příklad takového ideálního modelu, poněvadž se říká spojení flexibility na pracovním trhu práce a v pracovních vztazích – vnitřní, vnější – a současně k tomu zajištění adekvátní. Výhodou je, že pokud je to dobře udělaný, tak jak to vidíme pouze ve Skandinávských zemích. Pokud to porovnáme s těmito zeměmi, tak u nás tento princip vlastně vůbec neexistuje. Teď po reformách jsou osekávány ty části, které by patřily do části security, která má vyvážit flexibilitu. V oblasti pracovních vztahů vláda říká, že potřebujeme větší flexibilitu. My máme ale flexibilitu velkou – máme dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a to jsou mimořádně flexibilní formy. (...) Reformy spíše než k modelu flexicurity spějí k takovému americkému modelu – plná flexibilita a co se týká tvých soukromých potřeb, to si zaříd sám.“ (JUDr. Vít Samek, ČMKOS)

„Principiálně je vláda zaměřená na flexibilitu a ne flexibilitu.“ (Ing. Roman Hrnčíř, MPSV)

Spojení flexibility a jistoty na trhu práce patří v současné době mezi priority. Bez flexibilizace pracovního trhu ztrácí evropské trhy ze světového hlediska konkurenceschopnost. Zároveň je třeba zajistit zaměstnancům co nejmenší pokles životní úrovně při ztrátě zaměstnání a aktivní politikou zaměstnanosti pomoci při hledání nového pracovního místa.

Flexicurity je přechod ze systému chránícího pracovní místo zaměstnance na systém chránící zaměstnanost, či zaměstnatelnost. V současné době se zaměstnavatel, pokud chce se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, snaží co nejvíce snížit své náklady, tudíž ukončuje pracovní poměr dohodou a ne výpovědí, se kterou se pojí právo na odstupné. Pokud dohodu zaměstnanec nechce podepsat, zaměstnavatel pohrozí tím, že pracovní poměr rozváže z „kázeňských důvodů“, kdy by zaměstnanec neměl nárok ani na odstupné ani na podporu. Pokud by zaměstnanec podepsal dohodu, získal by alespoň podporu. (S. Mariašová, MBA, Hospodářská komora)

Vzhledem k tomu, že je tento koncept strategií Evropské Unie, členské státy by se k němu měly snažit směřovat.

„Ne možné aplikovat, on by tu měl být aplikován, poněvadž jsme součástí Evropské Unie. A EU se k principu flexicurity hlásí.“ (JUDr. Vít Samek, ČMKOS)

Je třeba, aby nebyly slepě přejímány modely ze zahraničí, ale aby byl model přizpůsobený našim podmínkám, jinak se mine účinkem.

Co se týče oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání, také není hodnocena zcela kladně.

„Systém celoživotního vzdělávání je zatím nastavený, používají ho primárně lidi mého věku, že si prostě chtějí zvýšit kvalifikaci na trhu práce. Třeba takový věci, jako ta rychlá rekvalifikace, nemyslím si, že to dává tu kvalitu, jakou by to dávat mělo. Jedná se spíše o to, že se to prostě odškrtně. Třeba ve Velké Británii je systém celoživotního vzdělávání zaměstnavateli neskutečně vítán. Člověk, který se účastní programů celoživotního vzdělávání, je preferovaný pracovník, protože ukazuje flexibilitu. Tady ten systém celoživotního vzdělávání je takový „OK, potřebuju titul, tak si ho jdu udělat“, ale že to těm zaměstnavatelům taky jako moc neříká.“ (S. Mariašová, MBA)

6.4 Přínos opatření vycházejících z principu flexicurity pro oblast harmonizace práce a rodiny

Koncept flexicurity je rozhodně přínosný pro oblast harmonizace práce a rodiny. Samy flexibilní formy zaměstnání jsou vhodné pro rodiče, kteří potřebují sladit rodinný a pracovní život. Jistoty, které by jim tento koncept zaručil, by také byly samozřejmě přínosem.

„No to určitě. Já si myslím, že ten model je jediná cesta, jak můžou ta opatření zafungovat.“ (Nina Bosničová, Gender Studies)

Aby však tento model mohl být přínosem pro harmonizaci práce a rodiny, musí fungovat správně.

„Samozřejmě, že ten model by měl být velmi přínosný pro oblast harmonizace práce a rodiny, kdyby fungoval. Především v oblasti práce, protože problém harmonizace práce a rodiny není na straně rodiny, ale na straně práce, že zaměstnavatel trvá na tom, kdy mají být v práci, chce řadu přesčasů, jsou tady nepřetržité provoz. (...) Pokud má žena pracovat v takovém režimu, tak potom nelze o nějaký harmonizaci práce a rodiny.“ (JUDr. Vít Samek, ČMKOS)

„No určitě, no. To je jako bez diskuze. Je tady trošku větší flexibilita, ale pořád si nemyslím, že zaměstnavatelé preferují ten systém třeba u matek s malými dětmi. Některé věci tu jsou, ale prostě bude trvat ještě nějakou dobu, než se to vžije těm zaměstnavatelům.“ (S. Mariašová, Hospodářská komora)

7 Závěr

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo představit dva z pilířů flexicurity (numerická flexibilita a ochrana pracovních míst a ochrana zaměstnanosti podporující funkční flexibilitu) a zjistit jaká opatření vycházející z principu flexicurity se vyskytují na českém trhu práce, jak fungují v praxi a jak jsou přínosná pro oblast harmonizace pracovních a rodinných rolí.

Koncept flexicurity by pro oblast sladění pracovních a rodinných rolí jednoznačně byl přínosem. Musel by však fungovat správně. Co se týče flexibility pracovního trhu, situace se u nás zlepšuje. Narozdíl od ostatních zemí EU máme například dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, které jsou velmi flexibilní, protože například nejsou vázány pevnou pracovní dobou. Matkami s dětmi, pro které je oblast sladění práce a rodiny hlavním problémem, jsou z flexibilních forem nejvíce vyhledávány částečné úvazky, kterých je u nás však v porovnání s jinými zeměmi EU stále nedostatek. Problémem taky je, že zatímco mzda odpovídá částečnému úvazku, množství práce často odpovídá spíše úvazku plnému. Oblast flexibility se tedy u nás vyvíjí dobrým směrem. Aby mohl být realizován princip flexicurity, je třeba zlepšit opatření v oblasti jistot pro zaměstnance.

Situace ohledně aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání, jež je součástí druhého pilíře a podporuje funkční flexibilitu, také není zcela ideální. V této oblasti nejsou v současné době podnikány žádné velké kroky, což je způsobeno hospodářskou krizí, která proběhla v minulých letech. Kvůli této skutečnosti jsou v současnosti přijímána úsporná opatření, která nedovolují na aktivní politiku zaměstnanosti vynakládat tolik finančních prostředků, kolik je třeba na to, aby se situace zlepšila.

Vliv na harmonizaci pracovních a rodinných rolí a tím pádem také na větší zájem o flexibilní formy zaměstnávání a větší flexibilitu pracovního trhu má systém péče o děti předškolního věku. Vzhledem k tomu, že bylo zrušeno velké množství jeslí a ani nabídka míst v mateřských školkách není dostatečná. Matky tedy v době rodičovské dovolené spíše zůstávají s dětmi doma, protože i kdyby do práce chtěly nastoupit, nemají kam umístit své dítě. Pokud se tedy nepodniknou kroky v oblasti péče o předškolní děti, nebude možné, aby se situace ohledně harmonizace práce a rodiny vyvíjela k lepšímu. MPSV si však tento fakt uvědomuje a snaží se vytvořit podmínky, které by mohly pomoci ke zlepšení situace – snaží se podporovat vznik firemních

školek a dětských skupin, které by mohly pomoci ke snazšímu návratu matek na trh práce. Dalším z kroků, který by mohl pomoci k dřívějšímu návratu na trh práce, je opatření ohledně rodičovské dovolené, kdy si rodiče mohou libovolně měnit její trvání. Dokonce nyní platí opatření, kdy můžou matky dávat děti od 2 let do školky a jít do práce, přičemž stále pobírají rodičovský příspěvek. Ovšem i zde zůstává problém s nedostatkem mateřských školek.

Co se týče postavení mužů a žen na trhu práce, ani zde není situace ideální. Přestože se zvýšila zaměstnanost žen a zvýšil se počet žen v manažerských, stále jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány. Existuje legislativa, která zabráňuje diskriminaci na základě pohlaví, stále však lze vidět, že ve vedoucích pozicích jsou spíše muži a platy žen jsou pořád nižší, než platy mužů. V posledních letech se ale situace zlepšuje vzhledem k rozšíření veřejné diskuze na toto téma. V přístupu k různým opatřením politiky zaměstnanosti souvisejících s konceptem flexicurity genderová rovnost existuje. Problémem v současné době spíše je nedostatek možností v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud tu však možnosti jsou, jsou stejně přístupné všem a závisí spíše na jednotlivci bez ohledu na pohlaví, zda se chce účastnit nebo ne.

Přestože se tedy situace ohledně harmonizace práce a rodiny v posledních letech zlepšuje, stále ještě není zdaleka ideální. Koncept flexicurity by mohl být řešením, je však třeba kromě flexibility, která u nás již celkem dobře funguje, zajistit také jistoty pro zaměstnance, aby byli ochotni více se zapojovat do flexibilních forem zaměstnávání.

8 Summary

The main goal of my thesis was to introduce the two out of three pillars of the flexicurity (the numerical flexibility, the job security and the employment protection supporting the functional flexibility) and to determine what measures based on the principle of flexicurity are present on the Czech labour market, how do they work in the practice and how are they beneficial for the harmonization of the work and the family roles.

The concept of Flexicurity would be a benefit for harmonization of the work and family area but it must function properly. The situation regarding labor market flexibility in our country is getting better, but there are fewer options to work part-time compared to the EU, which is searched for especially by mothers with children. The realization of flexicurity needs measures regarding security for employees to be improved.

The situation concerning the active employment policy and lifelong learning which encourages functional flexibility is also not ideal. This is caused by the economic crisis that took place in the recent years. The austerity measures are taken and not enough funds are spent on active employment policy for it to improve.

The impact on the harmonization of work and family and the labor market flexibility affects also the system of childcare. In the Czech Republic there's a shortage of nurseries and kindergartens. The situation concerning the harmonization of work and family cannot improve until the situation concerning the childcare system improves. But MPSV creates the conditions for improvement (a support for creation of additional childcare facilities, etc.).

As for the position of men and women in the labor market even there the situation is not ideal. There is a legislation to prevent discrimination based on sex but women are still disadvantaged. But in the recent years the situation gets better because this topic is more and more talked about.

The situation concerning harmonization of work and family is improving, but still not ideal and there is a need to work on that in addition to the flexibility there would be also the protection of workers, so the concept of flexicurity could be implemented.

9 Použitá literatura

Bartáková, H. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In Sirovátka. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert: 2006. ISBN 80-7326-104-9.

Country: Czech Republic[online]. Národní vzdělávací fond, 2009. [cit. 2011-10-23]. Dostupný z: <http://old.nvf.cz/ers/dokumenty/flexicurity_zprava.pdf>.

Čermáková, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

Čermáková, M. Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. In Maříková. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1.

Dudová, R. (ed.). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.

Dudová, R., Vohlídalová, M. Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace. In Dudová (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

E-mailová korespondence s panem Ing. Romanem Hrnčířem, pracovníkem MPSV

Firemní školka – informace [online]. MŠMT, 2011. [cit. 2012-01-12]. Dostupné z: <<http://liveweb.archive.org/http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>>.

Firemní školky – základní informace [online]. MŠMT, 2011. [cit. 2012-01-12]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>>.

Flexicurity/flexijistota – pohled dánských odborů. CO-industri, 2008. [cit. 2012-01-12]. Dostupné z: <<http://www.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d06.pdf>>

Flexicurity z pohledu rovnosti mužů a žen [online]. Národní vzdělávací fond. [cit. 2011-10-23]. Dostupný z: <<http://old.nvf.cz/ers/flexicurity.htm>>.

Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

Horáková, N. *Problémy harmonizace rodinného a pracovního života [online]*. CVVM, 2006. [cit. 2012-04-30]. Dostupné z: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100036s_horakova-prace.pdf>.

Investice pro evropskou konkurenceschopnost: Příspěvek České republiky ke Strategii 2020 [online]. Europa, 2011. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_czech_cs.pdf>.

Jachanová Doleželová, A. *Koncept flexicurity – další promarněná příležitost pro genderovou rovnost? [online]*. Rovné příležitosti, 2008. [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/flexijistota-detail.shtml?cmd\[2786\]=x-2786-2120713](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/flexijistota-detail.shtml?cmd[2786]=x-2786-2120713)>.

Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? [online]. MPSV, 2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

Jorgensen, H. *Danish »Flexicurity« in Crisis – Or Just Stress-tested by the Crisis? [online]*. Berlin: FES, 2011. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <<http://www.economix.org/Flexicurity%20in%20Germany.pdf>>.

K obecným zásadám flexikurity [online]. Europa, 2011. [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm>.

K obecným zásadám flexikurity – souhrn posouzení dopadů [online]. Brusel: Komise evropských společenství (KES), 2007. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:CS:NOT>>.

Kolářová, J. Firemní zařízení péče o děti z pohledu firem, agentur a ministerstev. *Rovné příležitosti do firem*. 2010, č. 4

Koldinská, K. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

Koncept flexicurity (kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu) [online]. Evropský hospodářský a společenský výbor, 2007. [cit. 2012-01-23]. Dostupné z:

<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:fWHnqg5guI4J:www.komora.cz/DownloadHandler.aspx?method%3DGetFileDownload%26fileID%3D285%26DontParse%3Dtrue+&hl=cs&gl=cz&pid=bl&srcid=ADGEESiAbYbKTJeCIgE9pEs9sfafQ0INhwYBbhqBMcBmZeNa0JJKn-Qv5eikej2r6L2hWwCABhooQmg1hydKpSL0Iwnnp0LXVnMmbJMJwggZGvuVKFGuLXq4LtQNd_3Y4zDZ3n0WJZKU&sig=AHIEtbR9cGBWW03ewNAscZE5PtQD3G-ycw>.

Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková H., Uhde, Z. (eds.). *Práce a péče*. Praha: SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

Křížková, A. (ed.). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.

Křížková, A. (ed.). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 80-7330-112-1.

Křížková, A., Sloboda, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

Maříková, H. (ed.). *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1.

Maříková, H. Politiky, čas a peníze. In Křížková. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.

Mateřské školy [online]. Český statistický úřad, 2011. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-2300>>.

Možný, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.
Naplňování konceptu flexicurity je součástí cesty z krize [online]. MŠMT, 2009. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6666/26032009.pdf>>.

Nekola, M.; Geissler, H.; Muralová, M. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1865-4.

Nekolová, M. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice [online]*. Praha: VÚPSV, 2008. 72 s. [cit. 2011-10-23]. Dostupný z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf>.

Oakleyová, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
Palla, T. *Systém flexicurity po česku – drobný postřeh z praxe*. E-pravo, 2010. [cit. 2011-10-23]. Dostupný z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/system-flexicurity-po-cesku-drobny-postreh-z-praxe-63161.html>>.

Plasová, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In Sirovátka. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

Podíl počtu pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v členských zemích EU – celkem [online]. Český statistický úřad, 2010b. [cit. 2011-10-23].

Dostupný z:

<[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1E0/\\$File/3111100232.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1E0/$File/3111100232.pdf)>.

Podíl počtu pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v členských zemích EU – ženy [online]. Český statistický úřad, 2010a. [cit. 2011-10-23]. Dostupný z

<[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1E2/\\$File/3111100234.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1E2/$File/3111100234.pdf)>.

Rodina a ochrana práv dětí [online]. MPSV, 2010. [cit. 2012-03-30]. Dostupný z:

<<http://www.mpsv.cz/cs/4#fpr>>.

Rozhovor s Mgr. Ninou Bosničovou, PhD., projektovou manažerkou a šéfredaktorkou zpravodaje „Rovné příležitosti do firem“, 15. 3. 2012

Rozhovor s Magdou Kratochvílovou, pracovnící Úřad práce v Teplicích, 10. 3. 2012

Rozhovor s PhDr. Věrou Kuchařovou, CSc., pracovnící VÚPSV, 28. 3. 2012

Rozhovor se Stanislavou Mariašovou, MBA, projektovou manažerkou specialistou – Hospodářská komora, 12. 3. 2012

Rozhovor s Mgr. Jiřinou Pipkovou, referentkou odboru rodinné politiky a dávkových systémů MPSV ČR, 16. 4. 2012

Rozhovor s panem JUDr. Vítem Samkem, vedoucím právního oddělení ČMKOS, 14. 3. 2012

Rozhovor s paní JUDr. Lucií Zachariášovou, vedoucí referátu rovných příležitostí žen a mužů MPSV, 25. 4. 2012

Plasová, B., Válková, J. Genderová diferenciacie na trhu práce. In Sirovátka (ed.). *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

Potůček, M. a kol. *Veřejná politika*. Praha: SLON, 2005. ISBN 80-86429-50-4.

Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security [online].

Brusel: European Commission, 2007. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:EN:NOT>>.

Rezková, M. *Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?*[online]. Praha: CVVM, 2003. 4 s. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z:

<http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100226s_eu30526.pdf>.

Rezková, M. *Pracovní a rodinné povinnosti - hodnocení pomoci zaměstnavatelů. Zájem o zařízení pro péči o děti* [online]. Praha: CVVM, 2003. 3 s. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100228s_eu30530.pdf>.

Skálová, H. *Nový výzkum Gender Studies: Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele* [online]. Gender studies, 2010. [cit. 2012-04-20].

Dostupné z:

<http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CGEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.feminismus.cz%2Fdownload%2FTZ_OPLZZ_vyzkum_OK.doc&ei=H9OyT8bHEYag0QW19ZWzDQ&usg=AFQjCNEiP0UGNgmhvdt-qCXPYYPy9mUKfA&sig2=JKdgbYfFWI8gXsHpluuu_w>

Sirovátka, T. (et al.). *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

Sirovátka, T., Hora, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

Sirovátka, T., Kulhavý, V., Horáková, M., Rákoczyová, M. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce* [online]. VÚPSV, 2003.

Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf>.

Sirovátka, T., Winkler, J., Žižlavský, M., eds. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009. ISBN: 978-80-7326-172-6.

Státní sociální podpora [online]. MPSV, 2010. [cit. 2012-02-20]. Dostupné z:

< <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp> >.

Svobodová, M. *Ženy v kontextu harmonizace pracovních a rodinných rolí. Mateřství a budování kariéry jako dva hlavní imperativy života současných žen*. Praha, 2011. 89 s. Bakalářská práce. Karlova univerzita, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.

Šanderová, J. Místo rodiny v teorii a výzkumu sociální stratifikace. In Maříková. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1.

Tomešová Bartáková, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

Turčárová, I. *Možnosti harmonizace pracovního a rodinného života – srovnání České a Slovenské republiky*. Praha, 2010. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd.

Vinopal, J. *Problémy harmonizace pracovních a rodinných povinností* [online]. Praha: CVVM, 2003. 2 s. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100227s_EU30528.pdf>.

Vogler-Ludwig, K. *Flexicurity in Germany* [online]. Munich:2006. [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: <<http://www.economix.org/Flexicurity%20in%20Germany.pdf>>

Zákoník práce [online]. [cit. 2011-10-23]. Dostupný z: <<http://zakonik-prace.cz/>>.

10 Přílohy

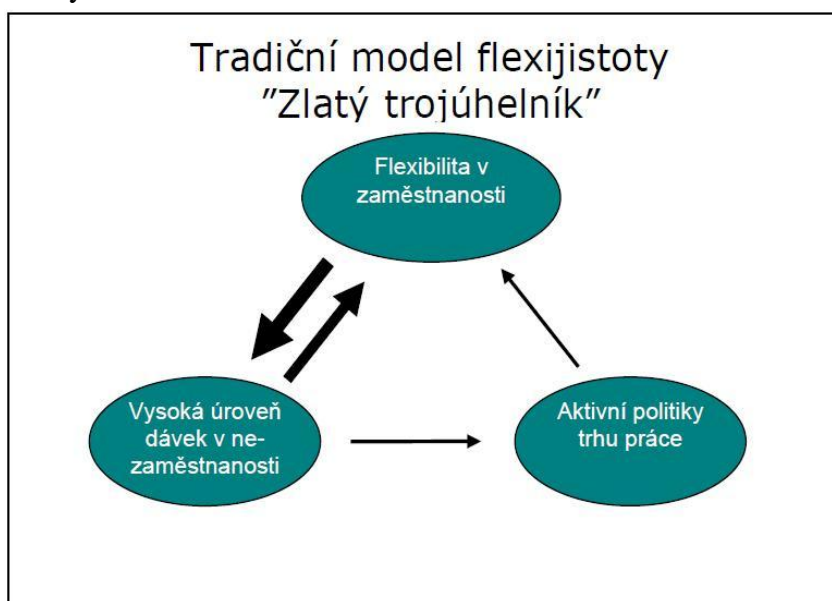
Příloha 1:

Informace o provedených rozhovorech

	Respondent	Organizace	Forma provedení rozhovoru	Délka rozhovoru	Datum rozhovoru
1)	Magda Kratochvílová	Úřad práce v Tepicích	Osobní setkání	34 minut	10. 3. 2012
2)	Stanislava Mariašová, MBA	Hospodářská komora	Osobní setkání	1 hodina 12 minut	12. 3. 2012
3)	JUDr. Vít Samek	ČMKOS	Osobní setkání	41 minut	14. 3. 2012
4)	Mgr. Nina Bosničová, PhD.	Gender Studies o. p. s.	Osobní setkání	27 minut	15. 3. 2012
5)	PhDr. Věra Kuchařová, CSc.	VÚPSV	Osobní setkání	26 minut	28. 3. 2012
6)	Mgr. Jiřina Pipková	MPSV	Osobní setkání	21 minut	16. 4. 2012
7)	Ing. Roman Hrnčíř	MPSV	Zodpovězení otázek formou e-mailu	-	18. 4. 2012
8)	JUDr. Lucia Zachariášová	MPSV	Osobní setkání	16 minut	25. 4. 2012

Příloha 2

Model flexicity



Zdroj: Co-industri