

Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí

Křížková, Alena; Vohlídalová, Marta

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2009). Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 45(1), 31–60. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65636>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*

ALENA KRÍŽKOVÁ, MARTA VOHLÍDALOVÁ**

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha

Parents in the Labor Market: Between Work and Care

Abstract: In this article the authors map the theoretical arguments on the gender dimension of the welfare state. They propose three integral dimensions of conceptualising the exercise of parenthood in Czech society in relation to gender equality in the labour market that co-determine the position of parents in the labour market. The authors analyse these dimensions using data from two representative sociological surveys. 1) The right to be a parent (to care for one's child) and the right to work: the measures provided in the Czech welfare state are based on the myth that there are two separate worlds of work and care in conformity with the gender principle, even though there are no significant differences between Czech men and women in terms of the value of work in their lives. 2) Equality or non-discrimination in parenthood: the right to work of mothers of young children is violated in the context of generally increasing gender inequalities in the labour market. 3) The opportunity to achieve a work/life balance: in Czech society flexible forms of employment are uncommon, working hours tend to have a fixed start and finish, or there is negative flexibility, which renders a work/life balance impossible. The way in which state policy defines and employers apply the conditions of parenthood in relation to the labour market and in the context of the gender structure of Czech society makes parenthood a significant handicap for the social inclusion of women who are mothers of young children in the Czech Republic.

Keywords: gender equality, gender and labor market, work/life balance, parenthood, flexible forms of employment, Czech Republic.

Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2009, Vol. 45, No. 1: 31–60

* Tato stať vznikla za podpory projektů Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU, GA AV ČR č. grantu IA700280804, Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR, GA ČR, č. grantu 403/05/2474; Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života, č. grantu 1J034/05-DP2.

** Veškerou korespondenci posílejte na adresu: PhDr. Alena Krížková, Ph.D., PhDr. Marta Vohlídalová, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, e-mail: alena.krizkova@soc.cas.cz, marta.vohlidalova@soc.cas.cz.

Zhruba od poloviny 90. let 20. století se v evropské sociologii rozvíjí debata o genderové dimenzi sociálního státu vyvolaná zejména rostoucí zaměstnaností žen a potřebou, aby (veřejné) politiky reagovaly na změny na trhu práce a vytvořily podmínky pro kombinaci pracovní a rodinné zátěže zaměstnanců. Kritika teorií sociálního státu, které nebraly v úvahu genderové režimy společností včetně genderově stereotypně zatížených politik a jejich dopadů na blaho všech občanů [Esping-Andersen 1990], byla iniciovaná dvěma významnými teoretičkami: Jane Lewis v Evropě [Lewis 1992] a Ann Shola Orloff ve Spojených státech [Orloff 1993]. Jejich kritika byla následována širokou debatou a vyvolala významný obrat jak v teoretickém zarámování a promýšlení současných režimů sociálního státu [Esping-Andersen 2000, 2002], tak i na politické úrovni v prioritách Evropského společenství [Commission of the European Communities 2003, 2005a, 2005b]. Ženská zaměstnanost a politiky zaměřené na kombinaci pracovního a rodinného života pracujících rodičů patří pro architektky sociálních států 21. století mezi priority. Stejně tak dochází na evropské úrovni k poznání, že dopady demografických změn, jako je nízká porodnost a stárnutí populace, je třeba zmírňovat politikami, které jsou založené na genderové rovnosti a rovnosti příležitostí ve vztahu k zakládání rodiny a vytváření rovnocenných strategií pro kombinaci práce a péče [Gornick et al. 1997; Hobson 2006; Knijn, Kremer 1997].

Model rodiny založené na muži živiteli a ženě-pečovatelce je v sociálně-politické teorii považován za nevyhovující [např. Crompton 1999; Lewis 2001] a stejně tak jsou v současnosti neudržitelné i politiky, které z tohoto principu vycházejí [Knijn, Kremer 1997]. Teorie sociálního státu, které jsou postavené na demokratických hodnotách, včetně genderové rovnosti v příležitostech a v zacházení, konstruují model dospělého pracujícího (*adult worker model*) [Lewis 2001] či model pracujícího rodiče (*worker-parent model*) [Leira 2002], který by neměl být zatížen genderovými stereotypy. Každému jedinci by měl umožnit zvolit si vlastní strategii kombinace práce a péče a nepenalizovat určitý typ volby.

Propojení politik zaměstnanosti a politik reagujících na demografické trendy se v sociálních systémech postavených na demokratických hodnotách odehrává na úrovni genderové rovnosti a zejména v rámci diskurzu o konceptu rodičovství [Gornick et al. 1997; Hobson, Oláh 2006; Oláh, Fraczak 2004]. Pro to, aby si pečující i rodiče, ženy i muži mohli rovnocenně zvolit míru svého zapojení do placené a neplacené práce i péče, je nutný mix politik týkajících se času (pracovní doby, času na práci, času na péči), peněz (pro nákup péče a na podporu těch, co osobně pečují) a služeb (pro děti a pro staré a nemocné) [Leitner 2003; Pfau-Effinger 2005; Bettio, Plantenga 2004; Lewis 2006: 111]. Evropské sociální státy v čele zejména s režimy skandinávských zemí konstruují své sociální politiky na těchto principech a genderová rovnost je zde jednou z centrálních hodnot občanství [Hernes 1987; Knijn, Kremer 1997; Leira 1998; Leitner 2003].

V české společnosti, která je zvláštní kombinací poměrně vysoké ženské zaměstnanosti [Čermáková 1997; Křížková 2005], genderových stereotypů převládajících zejména na postojové úrovni a v rozdělení práce a péče v domácnosti

[Havelková 1995; Crompton, Brockman, Lyonette 2005; Hašková 2007] a sociální politiky založené do značné míry na genderových stereotypoch [Křížková 2007], dosud k tomuto posunu nedošlo. I když je Česká republika jednou ze zemí s nejnižší mírou porodnosti v Evropě, rodičovství není skutečnou prioritou sociálního státu. Pokud jde o výše jmenované dimenze času, peněz a služeb a jejich potenciál vytvářet a podporovat genderovou rovnost v míře zapojení do práce a péče, český sociální stát nedosahuje evropských standardů a zároveň ani nesměruje k jejich naplnění [Leitner 2003; Pfau-Effinger 2005; Křížková 2005; Plantenga, Remery 2006].

Centrálním tématem článku je zkoumání postavení rodičů na pracovním trhu v genderové perspektivě. Účast na trhu práce je v současných společnostech chápána jako základní prostředek začlenění do společnosti. Důležitost participace na pracovním trhu odráží i skutečnost, že jak na evropské úrovni, tak i v české legislativě je genderová rovnost upravena zejména a především ve vztahu k rovnosti na trhu práce.

Mix sociálních politik a institucionálních podmínek rodičovství proniká z politické úrovně do dalších úrovní společnosti a tyto jsou vyjednávány mezi aktéry, kteří mají své individuální či kolektivní strategie. My se zaměříme na podmínky rodičovství v rámci českého trhu práce, kde je prakticky zacházeno se sociálními politikami státu, a ty jsou konfrontovány se strategiemi zaměstnavatelů na jedné straně a se strategiemi samotných individuů či rodin na straně druhé. Kritická analýza sociální (a zejména rodinné) politiky státu tak bude nutně prostupovat celým textem. Podmínkami rodičovství zde rozumíme příležitosti (nabídku) a podmínky vytváření a realizace zvolených strategií kombinace pracovních a rodinných závazků pracujících rodičů.

V následujícím textu navrhneme tři integrální součásti konceptualizace praktické realizace rodičovství v české společnosti ve vztahu k genderové rovnosti na trhu práce. První dvě dimenze vycházejí z rozlišení konceptu genderové rovnosti na rovnost v přístupu (rovné příležitosti žen a mužů) a rovnost v zacházení [Commission of the European Communities 2006].¹ Tyto dimenze zároveň vycházejí z předpokladu, že genderovou rovnost v otázkách péče a rodičovství je třeba zkoumat na vzájemně provázaných úrovních společnosti: musíme zohlednit kulturní hodnoty, hodnoty a normy sociálního státu, institucionální zabezpečení péče a volby a strategie jednotlivců, rodin, zaměstnavatelů a dalších subjektů (např. neziskového sektoru) [Pfau-Effinger 2005]. Pro zkoumání genderové rovnosti ve vztahu k rodičovství a participaci na trhu práce proto rozlišujeme: 1) právo být rodičem (pečovat) a zároveň pracovat; 2) rovnost či nediskriminace

¹ Genderová rovnost je na úrovni legislativy a direktiv Evropské unie definována takto: „Rovnost žena a mužů je jedním ze základních principů komunitárního práva. Cílem Evropské unie ohledně genderové rovnosti je zajistit rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy a bojovat proti jakékoli formě diskriminace na základě genderu.“ (Obecný rámec rovnosti žen a mužů viz: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>, navštíveno 29. 4. 2008)

rodičů na pracovním trhu (rovnost v přístupu k zaměstnání a rovnost v zacházení se ženami a muži v zaměstnání). Rodičovství představuje situaci, která klade zvýšené nároky na kombinaci pracovního a soukromého (rodinného) života a genderová struktura společnosti k tomu zároveň nastavuje rozdílné podmínky a očekávání pro ženy a pro muže. Zavádíme proto třetí dimenzi – příležitosti kombinovat práci a rodičovství (péči) –, která se váže k těmto podmínkám a očekáváním v prostředí trhu práce.

První část analyzuje možnosti rovného přístupu mužů a žen na trh práce a k péči o děti a také možnosti reálné volby mezi prací, péčí a jejich kombinací v kontextu podmínek, které vytváří současná rodinná a sociální politika. Rozdělení sfér placené práce a neplacené péče zůstává v české společnosti stále spíše tradiční a i rodinná politika je do značné míry vystavěna na předpokladu homogenní populace žen, která upřednostňuje péči, a homogenní populace mužů, která upřednostňuje placenou práci. Kládeme si proto otázku, do jaké míry je toto rozdělení odrazem skutečných preferencí partnerů.

Ve druhé části se z úrovně, kde se zabýváme především vlivem sociální politiky státu na volby a podmínky uspořádání práce a péče v životě rodičů, přesuneme na zaměstnavatelskou úroveň. Tato část, která je založena na analýze dat sociologických výzkumů a statistických dat, se soustředí na to, jak čeští zaměstnavatelé dodržují zásady rovných příležitostí pro ženy a muže v případě českých rodičů. Zaměříme se na praktické uplatňování práva na práci především z hlediska přijímacího procesu (přístupu k zaměstnání), zacházení v zaměstnání (rozdíl v odměňování a rozdílná očekávání) a uplatňování práva na návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené.

Jedním ze základních předpokladů možnosti kombinovat pracovní a rodinné závazky je vedle možnosti přestávky v pracovní dráze a jistoty návratu do zaměstnání (mateřské/rodičovské dovolené) také flexibilní zaměstnání. Ve třetí části se zaměřujeme na pracovní režimy rodičů se zvláštním zřetelem na to, zda a do jaké míry mají možnost přizpůsobovat si pracovní režim svým rodinným povinnostem a jak se tato možnost liší u mužů a u žen. V článku využíváme převážně data ze dvou reprezentativních sociologických šetření – Rodiče 2005² a Proměny 2005,³ která byla v české populaci provedena v roce 2005.

² Reprezentativní šetření rodičů dětí do 18 let, N = 1998, SOÚ AV ČR (2005), bylo provedeno v rámci výzkumného projektu „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“, GA ČR, č. grantu 403/05/2474.

³ Reprezentativní šetření populace ČR ve věku 25–54 let, N = 5510, SOÚ AV ČR (2005), bylo provedeno v rámci výzkumného projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“, č. grantu 1J034/05-DP2.

Právo pracovat a právo pečovat

Participace širokých vrstev společnosti na placeném zaměstnání je hlavním prostředkem udržení uspokojivé životní úrovně, eliminace chudoby, sociálního začleňování a v neposlední řadě i nutná podmínka fungování moderních sociálních států v současných vyspělých zemích. Právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je možno chápat jako jedno ze základních občanských práv [Marshall 1950]. Jak ovšem ukazují výzkumy i statistická data z evropských zemí, ženy se navzdory výrazné proměně svého postavení na trhu práce stále ještě nestaly skutečně plnohodnotnými členkami „společnosti zaměstnanosti“ a zdá se, že právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je stále rezervováno spíše pro muže [Pateman 1988; Reskin, Padavic 1994].

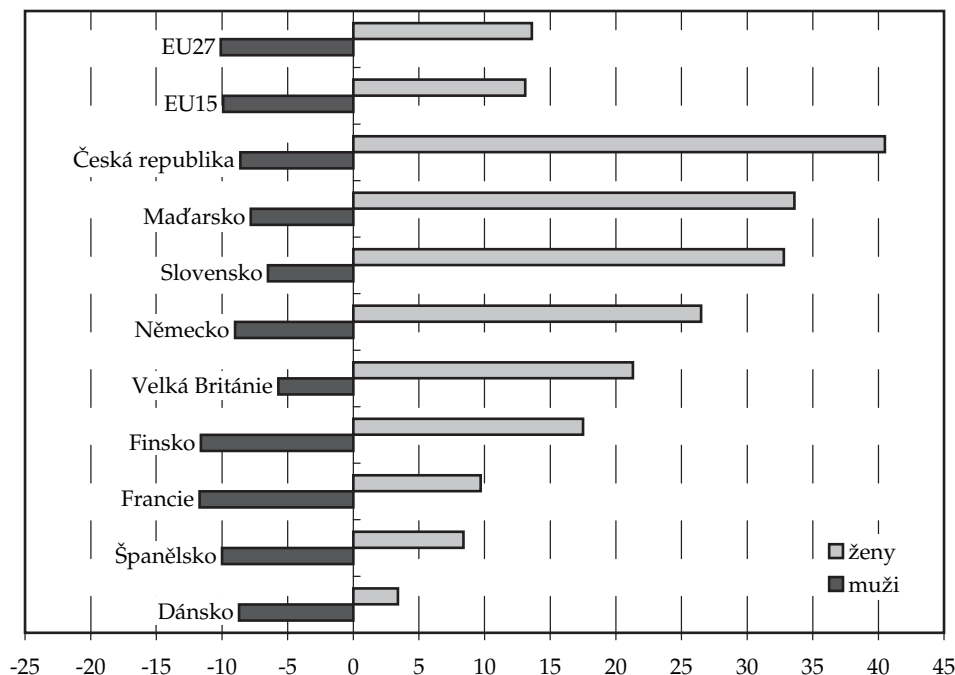
V kontextu rapidního stárnutí evropské populace se dostává do popředí také diskuse týkající se práva na péči, zejména pak na péči o malé děti. Právo na rovný přístup k placenému zaměstnání a právo na péči přitom představují spojené nádoby a je nutné je nahlížet ve vzájemných vztazích, protože se oboustranně ovlivňují [Ellingshæter 1999; Knijn, Kremer 1997; Pfau-Effinger 2005].

Velice výraznou roli při prosazování rovného přístupu mužů a žen k práci i k péči hraje nastavení sociálního státu. Ten může například podporovat opatření pro sladování práce a rodiny, zapojení mužů do péče o děti (např. formou otcovských kvót), rozmanité možnosti institucionální péče o děti, a v konečném důsledku tak umožňovat reálnou volbu uspořádání práce a péče mezi partnery a spravedlivější přístup žen k placenému zaměstnání [jako je tomu např. v případě Norska, Ellingshæter 1999; srov. Leitner 2003]. Na rozdíl od sociálních států skandinávských zemí je však český sociální stát, alespoň co se týče jeho rodinné politiky, silně nakloněn rodinnému modelu muže-živitele a ženy-pečovatelky. Příkladem toho je dlouhá rodičovská dovolená, jedna z nejdélsích v Evropě, doprovázená nízkým rodičovským příspěvkem, doplněná téměř neexistující možností institucionální péče o děti mladší tří let [Kuchařová, Svobodová 2006]. Tento systém vytváří nutnost volby využití rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte, která ve svém důsledku způsobuje finanční závislost matek malých dětí na partnerech [Gornick et al. 1997; Leitner 2003]. Zásadním problémem je přitom fakt, že takové nastavení rodinné politiky ženám (i jejich partnerům) znemožňuje reálně volit mezi prací, péčí nebo jejich kombinací a nepřimo je nutí k více či méně dobrovolné „volbě“ dlouhé rodičovské dovolené.⁴

Skutečnost, že české ženy nastupují téměř univerzálně rodičovskou dovolenou v její plné výši, je reflektována i v mezinárodních srovnávacích datech, která

⁴ Od roku 2008 sice došlo k zavedení třírychlostní úpravy pobírání rodičovského příspěvku, kdy je možné zvolit celkovou dobu v délce dvou, tří a čtyř let, ale nedošlo ke změně v délce rodičovské dovolené, která je dobou nejvýše tří let, po kterou je zaměstnavatel povinen rodiče znovu zaměstnat, a nedošlo ani ke zvýšení dostupnosti míst v jeslích či mateřských školách pro děti od dvou či tří let. Pro většinu žen tak zůstává možnost zvolit kratší délku rodičovské stále nedostupná [podrobnější analýzu viz Krížková et al. 2008].

Graf 1. Dopad rodičovství na participaci na trhu práce v roce 2006



Zdroj: EU Labour Force Survey, data z roku 2006 – [European Commission 2008].

Poznámka: Rozdíl procentních bodů míry zaměstnanosti bezdětných mužů a žen a míry zaměstnanosti žen a mužů s dětmi do 6 let věku ve věkové skupině žen 20–50 let; pouze vybrané země.

sledují dopady rodičovství na participaci žen na pracovním trhu. Vliv rodičovství na participaci žen a mužů na trhu práce je jedním ze srovnávacích indikátorů, které Evropská komise stanovila pro sledování pokroku v začleňování všech skupin populace – tedy i matek malých dětí – na trhu práce [European Commission 2008].

Ačkoliv patříme z hlediska celkové úrovně zaměstnanosti žen k průměru EU,⁵ pokud se zaměříme na participaci na trhu práce u žen ve věku 20–50 let, zjistíme, že v České republice činí rozdíl mezi mírou zaměstnanosti matek dětí do 6 let věku a ostatními ženami 40,5 procentních bodů (viz graf 1). Jinak řečeno, míra zaměstnanosti matek malých dětí je v České republice o 40,5 procentních

⁵ Míra zaměstnanosti žen byla v roce 2005 56,8 %. Ve druhém čtvrtletí roku 2008 dosáhla míra zaměstnanosti žen 57,7% [ČSÚ 2009].

bodů nižší, než je míra zaměstnanosti ostatních žen.⁶ V rámci členských zemí Evropské unie je to přitom jednoznačně největší rozdíl. Zcela jiná situace je ovšem v případě mužů-otců, kteří s příchodem dětí naopak zintenzivňují svoje působení na pracovním trhu. Ve všech sledovaných zemích je míra zaměstnanosti otců dětí do 6 let věku vyšší než participace ostatních mužů ve věku 20–50 let. V případě České republiky činí tento rozdíl přibližně 9 procentních bodů.

Na vysokou angažovanost českých mužů-otců na trhu práce poukazují i zjištění ze současných sociologických šetření. Z výzkumu Proměny 2005 vyplynulo, že muži s dětmi odpracují týdně více hodin než bezdětní muži, přičemž počet průměrně odpracovaných hodin se zvyšuje spolu s počtem dětí žijících s nimi ve společné domácnosti. Zatímco bezdětní muži podle svých odhadů odpracují ve své hlavní pracovní aktivitě přibližně 44,6 hodin týdně, muži s jedním až dvěma dětmi odpracují zhruba o hodinu více, muži se třemi a více dětmi pak v práci tráví necelých 48 hodin týdně.⁷

Tradiční způsob rozdělení sfér práce a péče mezi partnery se odráží i v disproporcích času, který tráví otcové a matky péčí o své děti [Bierzová 2005]. Ve výzkumném šetření Rodiče 2005 respondenti a respondentky odhadovali, kolik času denně tráví péčí o své děti. Z jejich výpovědí vyplynulo, že ženy tráví péčí v průměru 5 hodin, muži 2,1 hodin denně. Údaj za populaci žen přitom do jisté míry zkresluje ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené,⁸ které tráví ve srovnání s ostatními ženami z pochopitelných důvodů péčí o dítě zdaleka nejdéle dobu (tj. 10,6 hodin denně). Zaměstnané ženy, které mají zpravidla větší děti, tráví péčí o děti v průměru 2,8 hodin denně, což je přibližně o 1 hodinu déle než pracující otcové.

Z výše uvedených dat vyplývá, že v české společnosti existuje jednoznačně genderově stereotypní rozdělení sfér práce a péče mezi muže a ženy, což otevírá mnoho otázek spojených s právem na rovný přístup mužů a žen k placené práci a k péči. Mají v českých podmínkách skutečně oba rodiče garantované právo rovného přístupu k práci i péči a reálnou možnost preference volby uspořádání práce a péče v páru? Nebo jsou jejich rozhodnutí silně limitována vnějšími podmínkami?

Téma možnosti volby mezi péčí nebo placeným zaměstnáním je v současné sociologii značně diskutováno, zejména v kontextu reakcí, které vyvolala kontroverzní teorie preferencí britské socioložky Catherine Hakim [Hakim 1998, 2000, 2006, 2007]. Její teorie vysvětluje příčiny genderových nerovností na trhu práce tak, že na rozdíl od feministických autorů a autorek označuje za klíčové

⁶ V roce 2005 činil tento rozdíl 39,2 procentních bodů. Průměr zemí Evropské unie se přitom pohybuje okolo 13 procentních bodů.

⁷ Statisticky významné rozdíly, testováno analýzou rozptylu na hladině významnosti 1 %.

⁸ 99% rodičů pobírajících rodičovský příspěvek v ČR přitom tvoří právě ženy [Nešporová 2005: 13].

determinanty uplatnění na trhu práce především ničím nezatížené individuální volby jedinců. Podle Hakim totiž ve 2. polovině 20. století došlo ve vyspělých západních zemích k výrazným společenským změnám, které ženám umožnily vzít rozhodování o sobě samých do vlastních rukou. Rozšíření kvalitní antikoncepce, zrovnoprávnění postavení mužů a žen ve společnosti, rozmach tzv. profesí „bílých límečků“ (tj. odborných a úřednických pozic nevyžadujících fyzickou sílu), vytvoření nových pracovních pozic pro „druhořadé“ výdělečně činné osoby (tedy pro lidi, kteří nechtějí práci věnovat všechny svůj čas) spolu s obecným vzestupem důležitosti přikládané vlastnímu rozhodování, hodnotám a osobním preferencím zvýšily podle Hakim možnosti individuálních voleb životních stylů. V důsledku toho také došlo k výrazné vnitřní diferenciaci populace žen. Catherine Hakim rozlišuje tři základní typy žen: ženy zaměřené na domov, kterých je podle jejího odhadu asi 20 %. Děti a rodina jsou hlavní životní prioritou těchto žen, a proto preferují zůstat v domácnosti a zřící se placeného zaměstnání. Další kategorií jsou ženy zaměřené na práci, jejichž podíl Hakim odhaduje také na 20 %, pro které je práce hlavním těžištěm jejich života. Největší část (60 %) ženské populace tvoří ženy adaptabilní, jejichž životní priority se v průběhu života střídají. Obdobné kategorie nachází Hakim i ve skupině mužů, ovšem v jejich případě tvoří maximální podíl muži zaměřeni na práci (60 %), nejmenší podíl pak muži zaměřeni na domov (10 %).

Tato teorie vyvolala bouřlivé reakce mezi sociology a socioložkami. Nejvýznamnější výtky, které byly proti ní vzneseny, spočívaly v opomíjení strukturálních bariér a přikládání klíčového vlivu ničím nezatíženým svobodným volbám [Crompton, Harris 1998; McRae 2003], opomíjení skutečnosti, že životní preference se mění v čase a nejsou závislé na typu ženy nebo muže [Crompton, Harris, 1998; Kan 2007], a v neposlední řadě jí byl vytknut také latentní esencionalismus [Crompton, Lyonette 2005]. Teorie preferencí podle Rosemary Crompton a Claire Lyonette předpokládá, že rozdíly mezi muži a ženami jsou přirozené (jsou totiž důsledky jejich svobodných voleb) a že volby, které uskutečňují ženy, jsou v souladu s touto přirozeností a nejsou omezovány dominantní mužskou normou, a tedy ani nerovnými podmínkami [ibid: 603]. Hlavní nebezpečí tohoto genderového esencionalismu tkví podle těchto autorek v tom, že legitimizuje nerovnosti, ospravedlňuje status quo a znemožňuje sociální změnu. Catherine Hakim [2006: 280–281] sama dokládá oprávněnost těchto připomínek. Velmi ostře totiž kritizuje mimo jiné politiku EU směřující k genderové rovnosti (kritizuje např. lisabonský cíl 60% míru zaměstnanosti žen,⁹ snahy o omezení horizontální i vertikální genderové segregace a o zvýšení podílu žen v managementu a v politické reprezentaci) a tvrdí, že většina žen po tom netouží, protože mají jiné životní preference [tamtéž].

⁹ Lisabonská strategie stanovila pro všechny země EU cíl 70% zaměstnanosti mužů, 60% zaměstnanosti žen a 50% zaměstnanosti starších pracovníků do roku 2010. Více k Lisabonské strategii viz <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/lisabonska-strategie-15285/> (naposledy navštíveno 3. 3. 2008).

V kontextu současných zjištění pocházejících ze sociologických výzkumů provedených v českém prostředí (ať už kvalitativních, které umožňují blíže nahlížet motivace a přístupy jednotlivých skupin aktérů [např. Křížková 2005], nebo kvantitativních, které mapují situaci v české společnosti [např. Čermáková 1997, Čermáková et al. 2002; Dudová 2007; Křížková 2007]), ale i v zahraničí [Crompton, Harris 1998] se předpokládá, že lidé mohou dělat svobodné volby nezatížené vnějšími limity a omezení, zdá být mylný. Strukturní omezení jsou přinejmenším stejně důležitá jako svobodné volby. Preference totiž spoluvytvářejí volbu, ale nedeterminují ji, jak tvrdí Catherine Hakim [Crompton, Harris 1998; Crompton, Lyonette 2005; Kan 2007].

Rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce v ČR není determinováno jejich odlišnými životními preferencemi, protože muži a ženy v české společnosti mají velice podobné postoje k placené práci. Podle Výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce 2003¹⁰ považuje svou práci za (velmi nebo spíše) důležitou 96,2 % mužů a 96,3 % žen, přičemž práci je v životech českých mužů a žen přisuzována obdobná důležitost jako rodině.¹¹ Práce a profesní úspěch hraje velice důležitou roli také u současné mladé generace. Podle výzkumu Mladá generace 1997 [Kučera 2000: 46–47] považují tři čtvrtiny mladých lidí ve svém životě za velmi důležité „získat zajímavou a užitečnou práci“. První tři stupně na žebříčku životních preferencí se přitom mezi muži a ženami lišily jen minimálně a získat dobré postavení v zaměstnání patřilo k jednomu z nejvýše hodnocených životních cílů.¹² Významnější rozdíly v postojích mužů a žen k práci nepotvrdil ani výzkum Proměny 2005. Ve výzkumu jsme se respondentů ptali, jakým aspektem práce přikládají význam. Ženy přikládají vyšší důležitost než muži jistotě zaměstnání a pocitu užitečnosti pro společnost a pro muže je důležitější vysoký příjem, možnost pracovat samostatně a možnost vést tým spolupracovníků. Oproti tomu stejnou důležitost má jak pro muže, tak i pro ženy možnost kariérního postupu, možnost zvolit si čas a dny práce a možnost vzdělávání a školení [Vohlídalová 2006]. Toto jsou přitom zjištění, která zpochybňují některé ze stereotypů vztahujících se k ženské pracovní síle. Z těchto poznatků totiž vyplývá, že ženy nejsou ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své pracovní kariéry, ani nejsou méně ochotny dále se vzdělávat. Stručně řečeno, ženy nemají o nic více či méně rezervovaný postoj k zaměstnání než muži. Tím však zároveň nechceme říci, že zaměstnání a placená práce má pro *všechny* ženy (nebo muže) stejný význam a důležitost.

Proč tedy v situaci, kdy práce hraje v životech žen tak důležitou roli a kdy lze zároveň předpokládat určitou variabilitu v preferencích uspořádání rodin-

¹⁰ Reprezentativní výzkum populace starší 15 let, SOÚ AV ČR (2003), N = 1067.

¹¹ 96,7 % mužů a 97,6 % žen považuje svou rodinu v životě za (spíše nebo velmi) důležitou.

¹² Pořadí prvních třech nejčastěji uváděných životních cílů: muži: 1. zájmy a koníčky; 2. dobré postavení v zaměstnání; 3. sňatek a mít děti; ženy: 1. dobré postavení v zaměstnání; 2. zájmy a koníčky; 3. sňatek a mít děti [Kučera 2000: 46–47].

ného a pracovního života u různých skupin žen, se většina matek chová velmi podobně a opouští své pracovní místo na dlouhou dobu? Proč je uspořádání práce a péče mezi partnery stále spíše tradiční? Je to skutečně projev jejich preferencí? Většina zjištění nasvědčuje, že tomu tak nemusí vždy být. Klíčovou roli patrně hrají bariéry reálné volby mezi prací, péčí nebo kombinací obou, z nichž nejdůležitější je pro rodiče malých dětí nedostatek dostupné institucionální péče o malé děti do tří let a snižující se dostupnost takové péče o starší děti [Kuchařová, Svobodová 2006].

Přesvědčení tvůrců politik o nutnosti celodenní osobní péče matky o dítě do tří let věku souvisí se směřováním české rodinné politiky k hodnotám familismu [Leitner 2003; Saxonberg, Sirovátka 2006].¹³ Současný postoj vlády a příslušných ministerstev k podpoře zařízení péče o malé děti je přitom genderově stereotypní a jejich strategií je spíše přenést zodpovědnost za ranou péči na samotné rodiče [viz Hošek 2007; Belling 2007], případně na zaměstnavatele či trh. Tento trend je zcela odlišný než např. ve Skandinávii, kde je v některých zemích (příkladem je Švédsko) zavedeno právo dítěte na místo v zařízeních pro péči.

Ať už jsou ale preference rodičů jakékoliv, současné nastavení rodinné a zaměstnanecké politiky v ČR značně redukuje jejich možnosti uspořádat si péči o malé děti a pracovní život jinak, než se obecně předpokládá (tj. že žena zůstane s dítětem minimálně do jeho 3 let věku doma), a „na míru“ svým individuálním potřebám. Právo¹⁴ na rovný přístup k péči i práci se tak zdá být v současných českých podmínkách stále ještě vzdáleným ideálem.

Jsme si vědomy toho, že určitý podíl žen má zájem celodenně a dlouhodobě pečovat o své malé děti bez kontaktu s trhem práce, což je jistě jednou z legitimních životních strategií. Nemělo by to však být důvodem pro institucionální nastavení takové volby jako „normy“ vyžadované od všech žen.

¹³ Z uspořádání rodinných politik v evropských zemích vyplývá, že hranice 3 let věku dítěte jako limit, po který by měla matka, respektive rodič celodenně pečovat o dítě, je specifikem několika málo zemí (kromě ČR sem patří např. i Francie, ovšem až od druhého dítěte v rodině), ovšem v žádném případě se nejedná o univerzální předpoklad. I v tak štedrých sociálních systémech, jaké mají např. státy Skandinávie, trvá rodičovská dovolená podstatně kratší dobu. Např. ve Švédsku nebo v Dánsku trvá rodičovská dovolená přibližně 1,5 roku, v Norsku pak zhruba 1 rok. Tyto údaje jsou pouze orientační, protože přesnou délku rodičovské dovolené nelze jednoduše stanovit. Je totiž závislá na individuálních faktorech každého rodiče – zda rodič zároveň pracuje na částečný úvazek, jakou výši rodičovského příspěvku si zvolil nebo jestli jde o osamělého rodiče apod. [pro podrobné údaje viz např. Matějková, Palonciová 2003].

¹⁴ V tomto kontextu máme na mysli skutečně fungující praxi, tj. nikoliv formální právní úpravy.

Rovnost v rodičovství: Mateřství jako handicap na trhu práce

Pro kombinaci zaměstnání a péče je klíčové, jak jsou tyto životní sféry hodnoceny ve společnosti a jak jsou role a kompetence a jejich institucionální zajištění rozděleny mezi muži a ženami a mezi rodinou, trhem, zaměstnavateli a státem [Gornick et al. 1997; Haas 2005; Pfau-Effinger 2005; Lewis 2006]. V následující části se zaměříme na postavení rodičů na trhu práce z hlediska praktického vztahu mezi rodičem (zejména matkou) a zaměstnavatelem. Do tohoto vztahu se promítá mimo jiné legislativa rovnosti v pracovněprávních vztazích (antidiskriminační legislativa),¹⁵ nastavení rodinné a zaměstnavatelské politiky státu¹⁶ a hodnoty práce a rodiny spolu s postoji k genderovým rolím ve společnosti. I když v ČR došlo v posledním desetiletí k zavedení zákazu diskriminace na základě pohlaví a dalších znaků v pracovněprávních vztazích, česká rodinná politika je do značné míry stále založena na genderových stereotypch. Hlavními příklady jsou mateřská dovolená, kterou mohou čerpat pouze ženy (muži mohou nastoupit pouze na rodičovskou dovolenou za méně finančně výhodných podmínek), či rodičovský příspěvek, jehož výše zakládá finanční závislost pečujícího rodiče na pracujícím partnerovi [Krížková 2005].

Evropské politiky zaměstnanosti se orientují na vytvoření podmínek ke kombinaci pracovního a rodinného života, protože hlavním principem pro udržení životní úrovně, eliminaci chudoby a sociální začlenění zejména nezaměstnaností a chudobou ohrožených skupin populace (mezi nimi především rodin s malými dětmi, neúplných rodin, žen staršího věku, žen z etnických minorit) je jednoznačně placená práce.¹⁷ Ačkoliv je podpora kombinace placené práce a péče o děti v současnosti již integrální součástí Evropské strategie zaměstnanosti,¹⁸ v České republice jsou sociální politiky založeny na dlouhodobé plošné exkluzi žen-matek z trhu práce v rámci institutu rodičovské dovolené. Opouštění trhu práce na dlouhá období je však v dlouhodobém měřítku pro matky ekonomická a sociální past [Gornick et al. 1997; Leira 2002].

Sociální politika státu, která nastavuje tři roky dlouhou rodičovskou dovolenou bez existence dostupných zařízení péče o děti do tří let a bez možnosti kombinovat částečný pracovní úvazek s péčí o malé děti a která poskytuje velmi nízké rodičovské příspěvky, vědomě vylučuje ty, kdo pečují (tj. zakládají rodiny),

¹⁵ Zákoník práce č. 155/2000 Sb., který začal platit 1. 1. 2001, přinesl definice přímé a nepřímé diskriminace, kromě jiných charakteristik na základě pohlaví, při přijímání do zaměstnání a v otázce zacházení v zaměstnání. Novela zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který začal platit 1. 1. 2007, pak namísto těchto definic odkazuje na zvláštní právní předpis, tzv. antidiskriminační zákon, který však ještě ani do konce roku 2008 nebyl v platnosti.

¹⁶ Zejména se jedná o délku mateřské a rodičovské dovolené a ochranné lhůty v zaměstnání a podmínky jejího využití ženami a muži.

¹⁷ Více k Lisabonské strategii <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/lisabonska-strategie-15285/> (naposledy navštíveno 3. 3. 2008).

¹⁸ Více o Evropské strategii zaměstnanosti na http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/task_en.htm (naposledy navštíveno 14. 9. 2008).

ze společnosti založené na hodnotě práce. Takové uspořádání sociální politiky zároveň nemotivuje muže-otce využít rodičovskou dovolenou, která je tak de facto rezervována pro ženy-matky bez ohledu na preference žen a mužů. Takto stát připravuje podmínky a vybízí zaměstnavatele k diskriminaci mateřství.

Základními elementy genderové rovnosti u placeného zaměstnání jsou rovnost v přístupu k zaměstnání a rovnost v zacházení v zaměstnání. K tomu se ještě specificky v případě rodičovství přidává právo na návrat do zaměstnání po dobu rodičovské dovolené (v České republice do tří let věku dítěte). Významní teoretici a teoretičky sociálního státu [Orloff 1993; Knijn, Kremer 1997; Leira 1998; Ellingshæter 1999; Crompton 1999; Ellingshæter, Leira 2006] se shodují v tom, že právo na práci a právo na péči by měly být základními občanskými právy bez ohledu na pohlaví. Rodičovství by tedy nemělo být důvodem porušování těchto práv a politiky sociálního státu by měly směřovat k vyrovnání příležitostí těchto práv využít. Na statistických datech a datech ze sociologického výzkumu českých rodičů ukážeme, zda a do jaké míry jsou v ČR tato práva dodržována v zaměstnavatelských vztazích.

Ve výzkumu pracovních podmínek českých rodičů Rodiče 2005 jsme se zaměřily na to, zda je dodržována zásada nediskriminace při přijímacím procesu do zaměstnání, která byla zavedena do zákoníku práce od roku 2001. Zatímco celá polovina matek nezaopatřených dětí (52 %) se někdy setkala při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se rodinného života (jako například plánování dětí, péče o děti, existence partnera, případné pomoci od rodičů nebo naopak péče o ně apod.), více než 80 % otců¹⁹ se s dotazy na podobné téma nesetkalo nikdy [Maříková 2006]. Výzkum Rodiče 2005 ukázal, že zhruba třetina (30 %) žen-matek, které nastupovaly do svého zaměstnání až po zavedení zákazu diskriminace, se přesto setkala u přijímacího pohovoru s otázkami na rodinnou situaci a zajištění péče o děti.

V souvislosti s předchozími zjištěními týkajícími se výrazného vlivu mateřství na zaměstnanost českých žen (viz výše) se zaměříme pouze na matky malých dětí a jejich postavení v přijímacím procesu do zaměstnání. Celých 42 % matek, které nastupovaly do svého současného zaměstnání čtyři a méně let před provedením výzkumu v roce 2005 (tedy až po zavedení legislativního zákazu diskriminace podle pohlaví) a jejichž nejmladšímu dítěti bylo v době nástupu do tohoto zaměstnání méně než 6 let nebo se narodilo až v době pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele (tedy v době výzkumu bylo dítěti méně než 4 roky), se setkalo s diskriminačními otázkami ohledně rodinného života při přijímání do současného zaměstnání. Znamená to, že buď měly malé dítě a zaměstnavatel „testoval“ jejich schopnost zvládnout práci a péči dohromady a nebo u nich zaměstnavatel mohl předpokládat mateřství a odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou a péči o dítě a dotazovat se na jejich reprodukční plány.

¹⁹ Odpověď na otázku: „Setkal/a jste se někdy při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se Vašeho rodinného života (plánování dětí, péče o děti, partner, rodiče apod.)?“ Možnosti odpovědí: ano, v současném zaměstnání; ano, v předchozím zaměstnání; ne.

Ukazuje se, že otázky na rodinnou situaci či plány a zajištění péče o děti jsou běžnou součástí přijímacího pohovoru, kterým procházejí ženy – současné či potenciální matky, nikoliv však otcové, a to i po zavedení legislativního zákazu.²⁰ Rodičovství a zejména mateřství je bariérou při přijímacím procesu do zaměstnání, která je využívána diskriminačně.

Sociologická šetření potvrzují trend rostoucích genderových nerovností a diskriminace žen na trhu práce. V roce 1995 uvedlo 27 %²¹ žen, že byly někdy diskriminovány v práci, přičemž do roku 2003 toto číslo narostlo na 40 %.²² Přitom za hlavní důvod znevýhodnění žen v zaměstnání je jednoznačně považováno mateřství a péče o děti a domácnost, které jsou zaměstnavateli považovány za bariéry neslučitelné s kvalitním pracovním výkonem [Křížková, Hašková 2003].

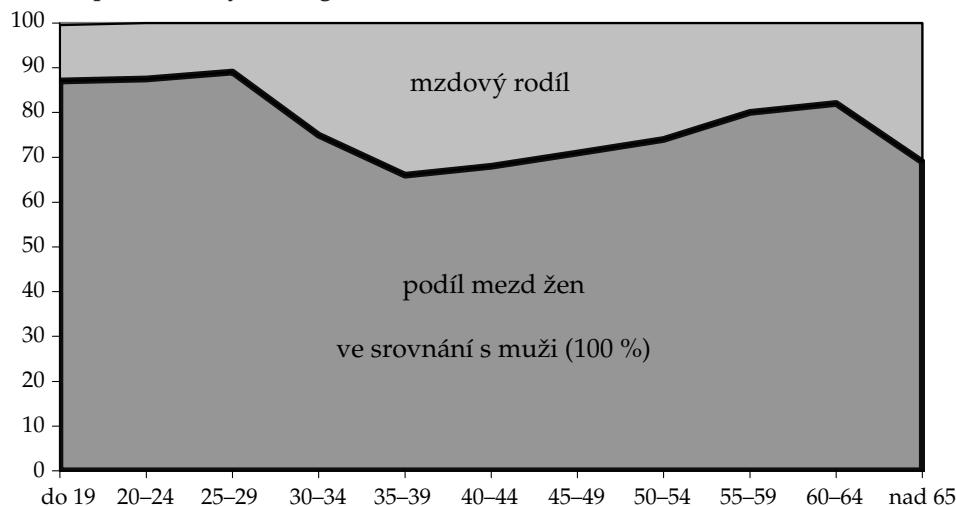
Při zkoumání genderových nerovností na trhu práce je jedním z hlavních ukazatelů rozdíl v průměrných mzdách mužů a žen. V roce 2007 činil v České republice rozdíl mezi průměrnými měsíčními příjmy žen a mužů 25 procentních bodů. Statistiky však neuvádějí údaje o mzdách v členění podle rodinného stavu, počtu či věku dětí. Spolehlivým ukazatelem, ze kterého můžeme do značné míry usuzovat na vliv rodičovství (mateřství) na mzdové rozdíly, je podíl mezd podle věkových skupin. Ve věkové kategorii do 24 let, pro kterou v současné době není typické rodičovství, jsou mzdy žen a mužů výrazně vyrovnané v porovnání s celkovým průměrným rozdílem v ostatních věkových kategoriích; rozdíl se pohybuje okolo 10 procentních bodů. Situace se kriticky mění u věkových kategorií, které jsou naopak pro rodičovství (rození dětí a péči o malé děti), ať už reálné, či předpokládané a očekávané, typické – zhruba od 30 do 40 let. Z grafu 2 je patrné, že mzdy žen v porovnání se mzdami mužů v tomto období životního cyklu radikálně klesají a dosahují až výrazného rozdílu zhruba jedné třetiny v neprospěch žen (ve věkové kategorii 35 až 39 let). Tato agregovaná data mají svá omezení, není možné přesně odhadnout míru vlivu genderu a pro zjišťování hlubších souvislostí je třeba dat o jednotlivých zaměstnancích na úrovni podniků. Jedině tak je možné odhalit vliv jednotlivých proměnných včetně distribuce žen a mužů do

²⁰ Musíme si uvědomit, že prezentovaná data ukazují na ty, kdo mají s diskriminačními otázkami při přijímacím procesu zkušenosti a zároveň byly/i do tohoto zaměstnání přijaty/i. Dá se předpokládat, že existuje ještě velká (větší) skupina těch, kdo se s diskriminací setkaly a přijaty nebyly. Tomu nasvědčují např. rozdíly v míře nezaměstnanosti u bezdětných žen a žen s dětmi. Zatímco ve skupině žen ve věku 20–44 let byla v roce 2005 (pro srovnání uvádíme stejný rok jako rok provedení výzkumu Rodiče) míra nezaměstnanosti matek s dětmi mladšími 4 let 14,7 %, míra nezaměstnanosti bezdětných žen v tomto věku dosahuje 10,2 % [zdroj: ČSÚ 2007].

²¹ Výzkum Ženy a muži na trhu práce 1995. Reprezentativní šetření populace, N = 987. Otázka přesně zněla: Byl/a jste někdy znevýhodněn/a, popřípadě diskriminován/a na rozdíl od ostatních? (odpovědi: ano – ne).

²² Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Reprezentativní šetření populace, N = 1067. Otázka přesně zněla: Máte pocit, že jste někdy byl(a) v práci oproti ostatním znevýhodněn/a? (odpovědi: ano – ne).

Graf 2. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v % a mzdový rozdíl podle věkových kategorií v roce 2007



Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007*, [ČSÚ 2008].

Poznámka: průměrná měsíční mzda mužů = 100 %.

oborů, zaměstnání, sektorů, podniků a pozic [Křížková, Penner, Petersen 2008]. Přestože ani taková data neobsahují informace o rodinném stavu či rodičovství, analýzy ukázaly, že právě tyto proměnné se zřejmě promítají do mzdového rozdílu, který nelze vysvětlit dostupnými proměnnými.²³ Tento mzdový rozdíl, který se v různé výši vyskytuje napříč trhem práce, je přičítán diskriminaci žen [Jurajda 2003] z důvodu mateřství či péče o děti [Fischlová 2003].

Z výzkumu *Rodiče 2005* vyplývá, že zhruba čtvrtina všech matek (25 %) a téměř třetina (29 %) matek, jejichž nejmladšímu dítěti bylo v době výzkumu do 6 let, měla při přijímání do zaměstnání nebo během pracovní dráhy někdy pocit, že je na ni kladena podmínka nemít v nejbližší době děti a odejít na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Takové podmínky byly oproti tomu kladeny na současné otce jen zcela výjimečně (v 1–3 %).

Téměř polovina současných matek (47 %) měla v zaměstnání někdy pocit, že je na ni kladen požadavek nezůstávat příliš často doma s nemocnými dětmi, v případě otců tomu tak bylo pouze u 15,5 % dotázaných (výzkum *Rodiče 2005*).

²³ Musíme však mít na paměti, že i distribuce dalších proměnných podle pohlaví, jako je vertikální či horizontální segregace trhu práce a rozdělení žen a mužů do podniků, jsou do značné míry způsobeny genderovými nerovnostmi v přístupu k zaměstnání a diskriminací na základě genderu.

To je zřejmě způsobeno tím, že od otců se zdaleka tak často neočekává, že vůbec někdy budou zůstat s nemocnými dětmi doma.

Významnou podmínkou rovnosti, která bere v úvahu reprodukci společnosti včetně péče o děti, je příležitost uvolnění otců a matek ze zaměstnání v době péče o nejmenší děti a právo nastoupit zpět do zaměstnání [Gornick et al. 1997]. Opatření, která se v České republice v současnosti nazývají mateřská a rodičovská dovolená, však z tohoto hlediska působí kontraproduktivně. Obvyklá délka této ochranné lhůty bývá v zemích západní Evropy a ve velké části zemí střední a východní Evropy zhruba jeden rok, případně déle, pokud je umožněno současně částečně pracovat, ale většinou ne déle než dva roky.

Mateřství a péče o děti a s ním spojená dlouhá rodičovská dovolená využívaná téměř výhradně ženami, je významným faktorem způsobujícím diskriminaci při přijímání žen do zaměstnání, ale i v zacházení v zaměstnání se ženami-zaměstnankyněmi. Z ekonomického hlediska je v současném sociálně-politickém nastavení nevýhodné zaměstnat rodiče (ženu), který využije rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte. Nelze se tedy v podstatě divit zaměstnavatelům, kteří se chovají ekonomicky a ženy znevýhodňují v přijímání do zaměstnání i v zacházení v zaměstnání. Stát by však měl vyrovnat podmínky rodičů tak, aby rozhodnutí založit rodinu a pečovat o dítě (využít rodičovskou dovolenou) neznamenal automaticky znevýhodnění na trhu práce.

Česká republika drží evropské prvenství nejen v délce této „ochranné“ lhůty, ale také v míře, v níž tato ochranná lhůta nefunguje v praxi (!), resp. neplní svůj účel, aby se rodič mohl vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli. Výzkum Rodiče 2005, kde jsme se na pracovní dráhu dotazovali samotných rodičů, ukázal, že k původnímu zaměstnavateli se v současné době nevrací po ukončení rodičovské dovolené ani polovina rodičů (matek), které by na to měly zákonný nárok [Hašková 2006]. Přitom je fakt, že část matek se po skončení rodičovské dovolené sama rozhodne nastoupit u jiného zaměstnavatele nebo začít podnikat. Mezinárodní srovnávací výzkum, kde byli dotazováni naopak zaměstnavatelé 21 evropských zemí, ukázal, že v České republice je dokonce ze všech zemí nejvyšší podíl podniků (23 %), kde se většina žen po rodičovské dovolené nevrací ke svému původnímu zaměstnavateli [Anxo et al. 2007]. Již ke konci devadesátých let se obavy, že dlouhá rodičovská dovolená vede v České republice často k nedobrovolnému vyloučení matek malých dětí z trhu práce a jejich uvíznutí ve stavu nezaměstnanosti či dlouhodobé nezaměstnanosti, ukázaly být jako oprávněné [Kuchařová, Zamykalová 2000; Křížková 2005]. Ženy s malými dětmi se totiž nedělí na ty, které chtějí pracovat, a na ty, které chtějí pečovat, i když reálná nabídka možností je k této volbě „buď a nebo“ často nutí. Jak ukážeme dále, velký podíl matek malých dětí (do pěti let věku) má zájem kombinovat práci s péčí např. formou částečného pracovního úvazku na časově omezenou dobu.

Mateřství je pro ženy na českém trhu práce bariérou rovného postavení ve srovnání s muži. Ukázaly jsme, že mateřství je zdrojem nerovnosti v přístupu k zaměstnání – v průběhu přijímacího procesu, v zacházení v zaměstnání (v podobě

rozdílu mezd žen a mužů a genderově stereotypních očekávání) i v návratu do zaměstnání po rodičovské. Situaci týkající se jedné ze dvou základních podmínek kombinace práce a péče v životě – uvolnění ze zaměstnání na dobu nutnou k péči o malé děti (mateřská a rodičovská dovolená) – jsme právě představily. V následující části článku se zaměříme na druhou podmínku kombinace pracovní a rodičovské role – na pracovní režim zaměstnání rodičů a možnosti jeho flexibilizace.

Příležitost kombinovat práci a rodičovství: Rodiče a jejich pracovní režimy

Nastavení trhu práce zejména z hlediska politiky týkající se pracovní doby je jednoznačně identifikováno jako jeden ze zásadních prostředků umožňujících kombinaci práce a rodiny [Lewis 2002, 2006]. Přestože existuje mnoho dalších flexibilních opatření podporujících lepší možnosti kombinace práce a rodiny (jako je např. sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, teleworking, další vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené, zřizování firemních školek a jeslí a jiné),²⁴ jejichž rozbor by si zasloužil samostatný článek, v následující části se budeme věnovat těm nejvýznamnějším a nejrozšířenějším z nich – pružné pracovní době, zaměstnání na částečný úvazek a možnosti pracovat alespoň část pracovní doby z domova.

Pružná pracovní doba

Mezi základní opatření, díky kterým mohou rodiče lépe přizpůsobovat svůj pracovní život požadavkům rodiny, patří pružná pracovní doba, při které není přesně stanoven začátek a konec práce a zaměstnanec má možnost do jisté míry spolurozhodovat o tom, kolik času tráví na pracovišti a kdy. Zatímco v západní Evropě jde o relativně častou formu uspořádání pracovní doby [Wallace 2003a, 2003b], v české společnosti stále převažuje neflexibilní pracovní doba s přesně daným začátkem a koncem [Večerník 2006]. Podle výzkumu Českého statistického úřadu má 78,9% zaměstnaných v České republice pevně určen začátek a konec pracovní doby zaměstnavatelem. 10,7% mužů a 10,2% žen má pružnou pracovní dobu, kdy část pracovní doby si může zaměstnanec či zaměstnankyně určovat sám/sama [ČSÚ 2005].

Jak jsou na tom s pružnou pracovní dobou čeští rodiče? Nabízí zaměstnavatelé formy práce přátelské rodině? V následující části se budeme zabývat tím, jaké mají pracující rodiče podmínky ke kombinaci práce a rodiny a jaké formy pracovní flexibility²⁵ (zejména pak časové a prostorové) u nich převažují. Data,

²⁴ Podrobný rozbor různých forem umožňujících kombinaci pracovního a soukromého života viz např. [Čermáková et al. 2002].

²⁵ Pracovní flexibilitu zde dělíme, obdobně jako výzkumný tým Claire Wallace v mezinárodním srovnávacím výzkumu „Households, Work and Flexibility“ [Wallace 2003b],

z nichž vycházíme, pocházejí opět z výzkumných šetření Proměny 2005 a Rodiče 2005 uskutečněných v roce 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR.

Podle výzkumu Proměny 2005 má pevně daný začátek i konec pracovní doby přes 57 % rodičů dětí do 18 let, přes 34 % jich má možnost ovlivnit alespoň částečně svou pracovní dobu, necelých 9 % dotázaných rodičů pak pracuje bez pevného pracovního rozvrhu podle potřeb zaměstnavatele. Muži mají častěji než ženy flexibilní pracovní dobu, kterou si mohou přizpůsobit svým potřebám (41,7 % otců, ale jen 26,8 % matek), ovšem častěji než ženy také zastávají zaměstnání, v nichž se musí zcela přizpůsobit potřebám zaměstnavatele (13,5 % otců a 4 % matek). Oproti tomu neflexibilní zaměstnání s přesně daným začátkem a koncem pracovní doby zastává téměř 70 % matek, ale jen 44,8 % otců. Tyto rozdíly jsou přitom ovlivněny odlišnou strukturou zaměstnání mužů a žen. Zatímco muži častěji pracují např. na manažerských pozicích, v nichž je pružná pracovní doba samozřejmostí, ženy se častěji vyskytují v nižší administrativě, tj. v pozicích, pro něž je charakteristická pevně daná pracovní doba.

Významný vliv na možnosti kombinace práce a rodiny má i stabilita pracovního rozvrhu a možnosti jeho plánování (máme zde na mysli zejména plánování směn, služeb, dnů volna, přesčasů aj.). Zatímco pro kombinaci rodinného a pracovního života je žádoucí relativně stabilní pracovní rozvrh, krátkodobé plánování pracovního rozvrhu může značně omezovat i možnosti plánování soukromého a rodinného života v závislosti na práci. Pokud vezmeme v úvahu míru flexibility pracovní doby (tj. do jaké míry má zaměstnanec možnost spoluurčovat svou pracovní dobu) i stabilitu pracovního rozvrhu (tj. jak dlouho předem je naplánovaný),²⁶ lze vytvořit typologii časové flexibility u rodičů dětí do 18 let věku.

na *flexibilitu časovou* (zahrnující pružnost pracovní doby, možnosti plánování pracovního rozvrhu a využívání částečných pracovních úvazků), *flexibilitu prostorovou* (vztahující se k místu výkonu práce) a *flexibilitu pracovních podmínek* (neboli typ pracovní smlouvy a jistota zaměstnání). Vedle tohoto pojetí flexibility existují i další přístupy ke klasifikaci jednotlivých druhů flexibility, např. dělení na numerickou flexibilitu (zaměřenou na změny v počtech pracovníků) a funkční flexibilitu (týkající se přizpůsobování délky a organizace pracovní doby, mzdové úrovně, náplně práce nebo změn v pracovních dovednostech zaměstnanců atp.) [např. Pollert 1988]. Na rozdíl od tohoto pojetí se klasifikace použitá ve výzkumu Households, Work and Flexibility nesoustředí na firmy a podniky, ale přímo na individua a na to, jaké dopady má konkrétní forma flexibility na jejich životy a na životy jejich rodin [Wallace 2002: 9]. Díky rozdělení na flexibilitu časovou, prostorovou a flexibilitu pracovních podmínek je tato klasifikace navíc schopna postihnout velké množství variant a kombinací pracovní flexibility. Z těchto důvodů jsme k operacionalizaci flexibility zvolili právě přístup výzkumného týmu Claire Wallace.

²⁶ Dimenze stability pracovního rozvrhu zahrnuté do typologie byly: dlouhodobě naplánovaný pracovní rozvrh (tj. měsíc a více předem), pracovní rozvrh naplánovaný 8 dní až měsíc předem, pracovní rozvrh naplánovaný 2–7 dní předem, pracovní rozvrh naplánovaný 1 den předem. Dimenze flexibility pracovní doby byly: úplná nebo částečná participace na určování pracovní doby zaměstnancem, nepružná pracovní doba, nutnost zcela se přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. Vzájemným prokřížením těchto znaků jsme

Následující typologie časové flexibility byla konfrontována s vlivem základních proměnných v rámci skupiny otců a matek, jejichž vliv se ukázal jako statisticky významný²⁷ – kromě pohlaví to byl věk (ve skupině mužů), vzdělání, profese a odpracované hodiny v zaměstnání. Vedle těchto proměnných byl testován také vliv charakteristik úzce spojených s možnostmi rodiny kombinovat práci a rodinu, a to počet dětí v rodině a věk nejmladšího dítěte. Jak se však ukázalo, počet dětí ani jejich věk není nijak statisticky významně spjat s tím, jakou formu pracovní flexibility nabízí zaměstnavatel jejich rodičům. Jinak řečeno, neplatí, že by matkám a otcům s malými dětmi nebo rodičům s více dětmi, u nichž lze předpokládat zvýšené nároky na sladování pracovního a rodinného života, zaměstnavatelé vycházeli vstřícně a nabízeli jim větší míru flexibility. Jak se totiž ukázalo, míra pracovní flexibility je u otců i u matek velice úzce propojena především s úrovní kvalifikace a vykonávanou profesí.

Typ 1 *pozitivní flexibilita* – představuje formu časové flexibility nejpříznivější ke sladování pracovního a soukromého života. Pracující s *pozitivní flexibilitou práce* mohou spoluurčovat svou pracovní dobu, přičemž jejich pracovní rozvrh je buď neustále přesně daný, nebo je dlouhodobě naplánovaný (tj. alespoň měsíc dopředu). U těchto lidí lze předpokládat relativně vyšší míru kontroly nad výkonem zaměstnání. Tento typ je zastoupen shodně u otců i u matek a patří sem přibližně jen 8 % rodičů. V tomto typu jsou zastoupeni spíše lidé s vyšším vzděláním, z hlediska profese jsou to především vedoucí a řídicí pracovníci a vědečtí a odborní duševní pracovníci. Co se týče věku, tento typ zaměstnání je rozšířen zejména mezi muži ve věkové kategorii 45–54 let. Tento typ pozitivní flexibility je však zvláště u mužů vyvážen vysokým počtem odpracovaných hodin (otcové s tímto typem flexibility odpracují průměrně 47 hodin, matky 40 hodin týdně). Tato malá skupina rodičů má významnou příležitost a osobní autonomii kombinovat své pracovní a rodinné závazky, která je však spojena s vysokým pracovním nasazením. Bude tak vyhovovat spíše rodičům zaměřeným více na kariéru, kteří jsou schopni a ochotni vyvážit svobodu času a prostoru výkonu práce např. prací o víkendy či večer a z domova.

Typ 2 *neflexibilní práce* vyznačující se stabilním pracovním rozvrhem a nepružnou pracovní dobou představuje nejrozšířenější formu pracovního režimu v České republice. K této skupině patří téměř polovina všech rodičů (45,1 %), přičemž je zde patrný zvýšený podíl matek (58 %) oproti otcům (31,5 %). Tento fakt souvisí s vyšším zastoupením žen v určitých vybraných profesích, zejména pak ve skupině nižších administrativních pracovníků. Z hlediska povolání jsou v tomto typu totiž nejčastěji zastoupeni nižší administrativní pracovníci, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a provozní pracovníci ve službách a obchodě. Jde o formu flexibility, která se relativně málo často vyskytuje u rodičů s vysokoškolským vzděláním.

získaly 12 typů, které byly na základě věcného hlediska vzájemně sloučeny do výsledných šesti typů.

²⁷ Testováno χ^2 testy, znaménkovými schémata nebo analýzou rozptylu na hladině významnosti 5 %.

ským vzděláním. Nelze přitom jednoznačně stanovit, zda jde o pozitivní, či negativní uspořádání práce vůči potřebám kombinace práce a rodiny. Ukázalo se totiž, že relativně nízká míra flexibility je v tomto případě vyvážena nižším počtem odpracovaných hodin (42,5 hodin u otců a 40 hodin týdně u matek). Tento typ pracovního režimu tak bude nejspíše vyhovovat těm, kdo oceňují ohraničenost pracovního výkonu, a to, že práce se nepřelévá do soukromého života, ale zároveň jim nevádí, že o své pracovní době nemohou rozhodovat. Čas na práci a čas na rodinu je tak jasně vymezen a práce by do péče o děti a domácnost neměla mimo pracovní dobu nijak zasahovat.

Nejméně rozšířeným typem je typ 3 *částečně negativní flexibilita*, který zahrnuje případy, kdy se pracovní doba přizpůsobuje potřebám zaměstnavatele, nicméně pracovní rozvrh je neustále přesně daný či naplánován alespoň měsíc dopředu (náleží sem cca 6 % rodičů). Z hlediska profese a vzdělání patří k tomuto typu na jedné straně lidé s nejvyšší úrovní vzdělání a vědeckí a odborní duševní pracovníci, na druhé straně lidé s nižší kvalifikací, kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví a lidé se základním vzděláním.

Dalším relativně rozšířeným typem časové flexibility na českém trhu práce je typ 4, *slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující*. Lidé náležející k tomuto typu nemají možnost rozhodovat o své pracovní době a pracovní rozvrh mají naplánován pouze dva až sedm dní předem (náleží sem 16,8 % z celkového počtu dotázaných rodičů). V této skupině převažují muži (náleží sem 20,6 % otců, ale pouze 13,2 % matek) a týká se převážně mužů s nižší kvalifikací a profesí obsluhy strojů a zařízení a řemeslníků. Z hlediska věku je tato forma pracovní flexibility relativně nejvíce rozšířená ve skupině mladých mužů ve věku do 35 let. Tento typ pracovního režimu nezakládá dobrou příležitost kombinace práce a rodinného života a je základem časté bariéry, kterou pro kombinaci práce a rodiny pocítují významně častěji muži oproti ženám a vnímají ji jako náročnost jejich zaměstnání [Křížková, Hašková 2003].

K typu 5 *pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán* patří respondenti, kteří mají možnost spolurozhodovat o pracovní době, nicméně pracovní rozvrh mají stanoven maximálně den předem (cca 15 %). Patří sem spíše otcové (22,1 %) než matky (9 %), z hlediska pracovní činnosti jsou v této skupině zastoupeni zejména vedoucí a řídicí pracovníci a lidé s nejvyšším vzděláním. Tento typ časové flexibility je také rozšířen mezi podnikateli/kami a obdobně jako v případě typu 1 „pozitivní pracovní flexibilita“ je toto uspořádání práce vyváženo vysokým počtem odpracovaných hodin (u otců 49 hodin týdně, u matek 43 hodin týdně). Z hlediska věku je tato forma flexibility nejrozšířenější u mužů ve středním věku 35–44 let. Zde se v souvislosti s příležitostmi kombinovat pracovní a rodinný život mísí typ 1 s typem 4. Přestože tito pracovníci dosahují poměrně vysoké svobody plánování, extrémně dlouhá pracovní doba možnost věnovat se rodině významně omezuje. Otázkou zde zůstává, nakolik je dlouhá pracovní doba u mužů skutečnou nutností nebo do značné míry výsledkem osobní autonomie pracovní doby spolu s tím, že od nich není na rozdíl od žen očekávána srovnatelně dlouhá doba věnovaná rodině [Křížková 2005].

Tabulka 1. Typologie časové flexibility u rodičů dětí do 18 let

	otcové	matky
<i>typ 1: pozitivní flexibilita</i> (zaměstnanec spoluurčuje prac. dobu, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	8,4	7,4
<i>typ 2: neflexibilní práce</i> (pevná pracovní doba, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	31,5	58,0
<i>typ 3: částečně negativní flexibilita</i> (pracovní doba se přizpůsobuje potřebám zaměstnavatele, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	5,6	6,5
<i>typ 4: slabá kontrola nad odpracovaným časem</i> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán 2–3 dny až týden dopředu)	20,6	13,2
<i>typ 5: pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán</i> (zaměstnanec spolurozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán max. 1 den dopředu)	22,1	9,0
<i>typ 6: nejslabší kontrola flexibility</i> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán max. 1 den dopředu)	12,0	5,9
celkem	100,0	100,0
N	1313	1396

Zdroj: Výzkum Proměny 2005. Vlastní výpočty.

Poslední typ 6 představuje pracovníky s nejslabší kontrolou časové flexibility. Tito lidé mají jen malou možnost ovlivňovat svou pracovní dobu a plánovat si soukromý život v závislosti na svém pracovním rozvrhu. Jejich pracovní rozvrh je totiž naplánován maximálně 1 den předem, přičemž nemají možnost upravovat svou pracovní dobu flexibilně podle potřeb. K této skupině patří 12% otců a 5,9% matek. Nejrozšířenější je tento typ časové flexibility u lidí s nejnižší úrovní vzdělání a převažuje zejména u dělnických profesí. Ve skupině otců je pak tato forma flexibility spojena také s relativně vysokým počtem odpracovaných hodin (47 hodin týdně), což nasvědčuje nepříliš velkému prostoru pro možnosti kombinace pracovního a rodinného života. (Typologii shrnuje přehledně tabulka 1.)

Můžeme tedy shrnout, že pracovní uspořádání rodičů v ČR je stále poměrně neflexibilní, a to i v případech matek a otců pečujících o malé děti. Převažuje u nich „tradiční“ forma zaměstnání s pevně danou pracovní dobou a dlouhodobě naplánovaným pracovním rozvrhem. Ženy mají obecně méně flexibilní zaměstnání než muži, ovšem ukázalo se také, že relativní nevýhody časově neflexibilního zaměstnání jsou obvykle vyváženy nižším počtem odpracovaných hodin a nízkou intervencí pracovní zátěže do rodinného života. Oproti tomu otcové, kteří mají obecně vyšší míru kontroly nad svou pracovní flexibilitou (mají pružnou pracovní dobu), tráví v práci obvykle delší dobu.

Částečné úvazky

Dalším opatřením, které je za jistých okolností možné považovat za opatření usnadňující kombinaci pracovního a soukromého života, jsou *částečné úvazky*. V České republice je, podobně jako v ostatních postkomunistických zemích, ve srovnání se západní Evropou výskyt částečných úvazků jen minimální a v čase má tendenci se spíše ještě snižovat. V současné době představují částečné úvazky v ČR jen 5% celkové zaměstnanosti (8,6% v populaci žen, 2,3% v populaci mužů), zatímco např. v Dánsku je to 24,3% (36,8% v populaci žen a 13,6% v populaci mužů), v Německu 26,5% (46,4% v populaci žen a 9,8% v populaci mužů) a v Nizozemí dokonce 46,6% (75% v populaci žen a 23,3% v populaci mužů) [údaje za 1. čtvrtletí 2007; Romans, Hardarson 2007]. Jako příčiny malého rozšíření práce na částečný úvazek v ČR je přitom možno označit zejména nízkou úroveň příjmů (rodina obvykle potřebuje dva příjmy z plného úvazku, aby si zabezpečila dostatečný životní standard), tradici zaměstnání na plný úvazek a v neposlední řadě také nedostatečnou nabídku pracovních pozic na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů.

V České republice jednoznačně převažuje norma dvoupríjmové rodiny, ovšem s výjimkou rodin s malými dětmi. Matky dětí mladších 3 let jsou zcela ekonomicky neaktivní v 60% případů (podle šetření Proměny 2005), matky dětí ve věku 3–5 let jsou ekonomicky neaktivní v téměř čtvrtině případů. Z výzkumu Proměny 2005 vyplynulo, že většina otců (99,6%) i matek (93%) dětí do 18 let, pokud jsou zaměstnáni/y, pracuje na plný úvazek. Rozšíření částečných úvazků mezi pracujícími rodiči dětí do 18 let je tedy dokonce ještě nižší než v celkové populaci ČR.²⁸ Toto vysoké pracovní nasazení rodičů se projevuje v poměrně vysokém počtu odpracovaných hodin, a to i u rodičů malých dětí do 5 let věku.²⁹ Zaměstnání na částečný úvazek je zároveň nejrozšířenější mezi matkami dětí do 5 let věku, kde je touto formou zaměstnáno 8,7% žen.³⁰

Co se týče dostupnosti zaměstnání na zkrácený úvazek, jde o možnost vyhrazenou spíše ženám než mužům (ve výzkumu Rodiče 2005 uvedlo 29% matek, ale jen 16% otců, že mají možnost snížit si svůj pracovní úvazek), která často nepatří mezi opatření dostupné všem pracovníkům, ale bývá vyhrazena pouze někomu. Ze strany matek je přitom patrná relativně velká poptávka po tomto typu zaměstnání. Zájem o zaměstnání na částečný úvazek projevilo 40% matek dětí do 5 let věku a přes 28% matek dětí ve věku 6–15 let. Mezi otci mělo zájem o zkrácený pracovní úvazek pouze kolem 9% dotázaných (podle šetření Rodiče 2005). Tato data nasvědčují tomu, že kombinace placeného zaměstnání a péče o malé děti je

²⁸ Částečné úvazky bývají hojně využívány studenty a důchodci, kteří se v souboru rodičů dětí do 18 let věku téměř nevyskytovali.

²⁹ Podle výzkumu Proměny 2005 odpracují otcové dětí do 5 let věku v průměru 47 hodin týdně, matky 41 hodin týdně.

³⁰ Naopak ve skupině otců se rozšíření částečných úvazků s věkem dítěte nijak nemění a stabilně zůstává nižší než 1%. Data: Proměny 2005.

preferencí většiny českých žen. Velký podíl matek by preferoval částečný úvazek od zhruba dvou let věku dítěte s možností vrátit se k plnému úvazku.

Částečné úvazky (v kombinaci s rozšířením dostupné a kvalitní institucionální péče o malé děti) rozhodně představují jednu z cest, jak zvýšit participaci matek malých dětí na trhu práce. Zároveň je třeba z tohoto hlediska k částečným úvazkům přistupovat velice opatrně. Zatímco na jedné straně mohou představovat účinnou strategii sladování pracovního a rodinného života, na straně druhé mohou být nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace [Beck 2000; Crompton 2002; Štěpánková 2003; McGinnity, McManus 2007]. Podle [Kalleberg 2000: 344] se stále častější zavádění částečných úvazků v posledních letech v USA i v jiných zemích proměnilo ze strategie, jak vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců, na způsob, jak flexibilizovat zaměstnance a snižovat náklady.

V rámci plnění cílů Lisabonské strategie byla Česká republika několikrát upozorněna Evropskou komisí na potřebu zvýšit flexibilitu pracovních úvazků a dostupnost částečných pracovních úvazků [Council of the European Union 2007]. V posledním roce je na politické úrovni diskutována potřeba zvýšit podíl částečných úvazků a cílem je dostat se alespoň na úroveň 10 %. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo tiskovou zprávu, která reprezentuje celou problematiku (jiná oficiální vyjádření k podpoře částečných úvazků nebyla dosud vydána) s názvem: „Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost. Návrat do zaměstnání by měl být pro matky po rodičovské dovolené mnohem jednodušší než dosud.“ [MPSV 2008] Pokud se zaměstnání na částečný úvazek stane „zaměstnáním pro matky malých dětí“, jak avizuje ministr práce a sociálních věcí, můžeme předpokládat negativní vývoj z hlediska genderové rovnosti na trhu práce, a to jak z hlediska stigmatizace celé této kategorie populace jako „sekundární“ pracovní síly s pravděpodobně nevratným dopadem na celou pracovní dráhu žen, tak i z hlediska vyloučení mužů (a mužů – otců) z této příležitosti.

Jakékoliv diskuse věnující se částečným úvazkům nesmí opomenout ani fakt, že nelze předpokládat univerzální touhu všech žen-matek po zaměstnání na částečný úvazek [Rubery, Smith, Fagan 1998: 82]. V souvislosti s případným rozšiřováním nabídky částečných úvazků na českém trhu práce by tedy nemělo dojít k exkluzi žen ze „standardního“ pracovního trhu a jejich „uvíznutí“ v pracovním trhu částečných úvazků, k čemuž dochází např. v Německu, kdy zejména ve východní části země ženy pracují na částečný úvazek, protože nemohou najít práci na úvazek plný [Matějková, Palonciová 2003]. V tomto případě bychom v žádném případě nemohli hovořit o částečných úvazcích jakožto o nástroji lepšího sladování pracovního a soukromého života, nýbrž jako o faktoru, který by vedl k marginalizaci určitých skupin na pracovním trhu.

Práce z domova

Další opatření, které usnadňuje kombinaci pracovního a rodinného života, je i možnost pracovat alespoň část pracovní doby z domova, která je v České republice mezi pracujícími rodiči rozšířena jen minimálně. Většina rodičů (přes 75 %) pracuje na jednom místě mimo svůj domov. Práci na jednom stabilním pracovišti mimo svůj domov vykonává velká většina všech matek – téměř 90 %, zatímco ve skupině mužů to je necelých 61 %. Možnost pracovat alespoň část pracovní doby z domova využívá přibližně 6 % rodičů. Podle výzkumu Rodiče 2005 má k této možnosti uspořádání práce přístup přibližně 8 % otců a necelých 7 % matek. Přes 86 % dotázaných rodičů uvedlo, že toto opatření jejich zaměstnavatel vůbec nenabízí (podle šetření Rodiče 2005).

Naše analýza poukázala na skutečnost, že český pracovní trh je stále poměrně neflexibilní k potřebám rodičů kombinovat pracovní a soukromý život. Převažuje zde „tradiční“ forma práce na plný úvazek s nepružnou pracovní dobou, prováděná plně mimo domov. Možnost přizpůsobit si pracovní dobu svým aktuálním potřebám nebo možnost pracovat částečně z domova má pouze malá část pracujících rodičů, častěji jsou to však otcové než matky. Sociologické výzkumy ukazují, že tato flexibilita v rukou otců však většinou není využita ve prospěch kombinace placené a neplacené práce a péče [Krížková, Hašková 2003; Dudová 2006; Maříková 2007]. Zcela nedostatečná je také nabídka i využívání částečných úvazků výhodných pro zaměstnance.

Závěry a diskuse

Český sociální stát funguje na principu oddělených světů, kdy svět práce a svět péče a rodiny jsou pro ženy a pro muže, kteří chtějí na péči participovat, definovány jako v zásadě neslučitelné. Přitom na evropské úrovni je zaměstnanost žen, která nevyklučuje zakládání rodin a péči o děti, součástí politik zaměstnanosti. Kombinace pracovního a rodinného života se stala neoddelitelným prvkem diskusí o podobě budoucích sociálních států.

V tomto článku jsme zmapovaly teoretické argumenty začlenění genderové dimenze do teorií sociálního státu a definici genderové rovnosti v legislativě a direktivách Evropské unie jsme vztáhly k praktické realizaci rodičovství v české společnosti a zejména na trhu práce. Ke konceptům rovných příležitostí v přístupu žen a mužů (rodičů) na trh práce a rovného zacházení s rodiči v zaměstnání jsme dále přidaly dimenzi genderově nezatížených podmínek ke kombinaci pracovního a rodinného života.

Fakt, že v české společnosti existuje jednoznačně genderově stereotypní rozdělení sfér práce a péče (včetně neplacené práce) mezi muži a ženami, přináší otázky týkající se práva na rovný přístup mužů a žen k placené práci a k péči.

Ukázaly jsme, že rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce v České republice není determinováno jejich odlišnými životními preferencemi, protože muži a ženy mají velice podobné postoje k práci. Příčinami genderových nerovností na trhu práce jsou strukturální podmínky sociální a rodinné politiky a politiky zaměstnanosti, v jejichž limitech rodiče vytvářejí své životní volby. Jestliže je rodinná politika vystavěna na genderových stereotypech o „nutné“ době osobní péče matky o dítě do jeho tří let (o čemž vedle diskurzu vlády svědčí zejména tříletá rodičovská dovolená, ke které nejsou otcové ani motivováni, neexistence institucionální péče o děti do tří let a neflexibilní trh práce, kde je mateřství handicapem), pak nelze hovořit o praktické existenci svobodné volby životních strategií ani o existenci rovného práva žen a mužů na práci, ani o rovnosti žen a mužů obecně.

Na úrovni zaměstnavatelských vztahů se mateřství projevuje jako handicap při přijímání do zaměstnání, v zacházení v zaměstnání (např. v mzdovém ohodnocení žen a mužů v reprodukčním věku) i v uplatňování práva na návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené. Vedle dalších faktorů a strategií zaměstnavatelů, také proto, že stát nastavuje takové podmínky, které činí zaměstnávání žen, které mohou odejít na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo např. pečovat o nemocné dítě, nevýhodným, zaměstnavatelé v pracovněprávních vztazích ženy diskriminují. Dochází k diskriminaci kvůli jejich potenciálnímu či skutečnému mateřství a kvůli možnosti opustit zaměstnání na dlouhou dobu až tří let. Protože zaměstnavatelé jsou povinni matku (či otce) po návratu z rodičovské dovolené znovu zaměstnat, diskriminační otázky po rodinné situaci a péči o děti jsou také běžnou součástí přijímacích pohovorů.

Česká republika drží evropské prvenství nejen v délce „ochranné“ lhůty v rodičovství (rodičovská dovolená), ale také v míře, kdy tato ochranná lhůta nefunguje v praxi, resp. neplní svůj účel příležitosti navrátit se k původnímu zaměstnavateli. Ve světle těchto zjištění je třeba se dívat na rodičovskou dovolenou, která je někdy hodnocena pouze jednostranně pozitivně jako štědrost státu, a zvážit možné celkové zkrácení této doby. Podmínkou k tomu, aby tato ochranná lhůta v rodičovství nebyla využívána jako diskriminační nástroj v rukou zaměstnavatelů, je nejen její zkrácení a odpovídající navýšení rodičovského příspěvku pro všechny rodiče, ale zejména vytvoření dostupných míst v kvalitních zařízeních pro péči o nejmenší děti, kterých by rodiče a děti mohli využít, pokud o to mají zájem.

Vedle nároku na uvolnění ze zaměstnání a návrat do zaměstnání je další podmínkou kombinace práce a péče v životě i flexibilní zaměstnání. Ve třetí části textu jsme zmapovaly flexibilitu pracovní doby a místa výkonu práce na českém trhu práce ve spojitosti s rodičovstvím. Ukazuje se, že zatímco v západní Evropě je pružná pracovní doba a částečné úvazky relativně častou formou uspořádání pracovní doby, v české společnosti stále převažuje neflexibilní plná pracovní doba s přesně daným začátkem a koncem. České ženy mají obecně méně flexibilní zaměstnání než muži, u nichž však převažují negativní typy flexibility nebo

uspořádání pracovního režimu kombinované s dlouhou pracovní dobou. V kontextu převažující negativní flexibility na českém trhu práce jsou matky malých dětí ohroženy nejistotou pracovního místa významně více než muži. Upozornily jsme také na nebezpečí zavádění genderově specifických flexibilních režimů nebo částečných úvazků pro kombinaci práce a rodiny pouze pro matky, které se ukazuje jako velmi reálné v prohlášeních vlády pod tlakem na zvýšení flexibility ze strany Evropské komise.

Na evropské úrovni v současnosti probíhá debata nejen o flexibilitě zaměstnání, ale o konceptu „flexicurity“ (flexijistoty) a o tom, jak eliminovat nejistotu pracovního místa jako častý důsledek flexibilizace trhů práce. Spojení flexibility či zkrácených úvazků a jistoty zaměstnání je to, co na úrovni české politiky zaměstnanosti dosud chybí, přičemž tato situace má mimo jiné negativní dopad na genderovou rovnost.

Vzájemně provázané a rodině přátelské nastavení rodinné politiky a politiky zaměstnanosti, nediskriminace mateřství na pracovním trhu, možnost věnovat se péči i placené práci zároveň a flexibilní zaměstnání přizpůsobitelné rodinným závazkům jsou důležité aspekty, na něž by se měla soustředit pozornost veřejných politik v ČR.

ALENA KRÍŽKOVÁ působí jako vědecká pracovnice a vedoucí oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Kromě článků a studií k tématu kombinace pracovního a rodinného života a genderových vztahů na trhu práce, v organizacích, managementu a podnikání je autorkou knihy *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání (2007)*, spoluautorkou knihy *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci (2004)* a spolueditorkou knih *Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie (2008)*, *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů v České republice po roce 1989 (2006)* a *Sexualizovaná realita pracovních vztahů (2006)*. Pracuje také jako národní expertka pro genderovou rovnost v zaměstnání a v sociálním začleňování pro Evropskou komisi.

MARTA VOHLÍDALOVÁ vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK, kde v současné době pokračuje v doktorském studijním programu. V oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. působí od roku 2005. Ve své práci se zabývá sociologií rodiny a soukromého života, genderovými nerovnostmi na trhu práce a rodinnou politikou. Je spoluautorkou několika odborných publikací, publikuje rovněž v odborných časopisech.

Literatura

- Anxo, D., C. Fagan, M. Smith, M.-T. Letablier, C. Perraudin. 2007. „Parental Leaves in European Companies.“ [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [cit. 20. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf>>.
- Belling, V. 2007. „Kompetence státu, společnosti a rodiny v péči o děti.“ [online]. Příspěvek přednesený na konferenci *Raná péče o děti mezi rodinou a státem*. MPŠV ČR, Praha, 22.–23. listopadu 2007 [cit. 13. 2. 2009]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5271>>.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bettio, F., J. Plantenga. 2004. „Comparing Care Regimes in Europe.“ *Feminist Economics* 10 (1): 85–113.
- Bierzová, J. 2006. „Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 7 (1): 19–26.
- Commission of the European Communities. 2003. „The Future of the European Employment Strategy (EES). „A Strategy for full Employment and Better Jobs for All.““ COM (2003) 141 final [online]. Brussels: EC [cit. 25. 3. 2008]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/jan/ees_03_com_en.pdf>.
- Commission of the European Communities. 2005a. „Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy.“ COM (2005) 24 [online]. Brussels: EC [cit. 25. 3. 2008]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_en.pdf>.
- Commission of the European Communities. 2005b. „Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–08).“ COM (2005) 141 final [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [cit. 25. 3. 2008]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_en.pdf>.
- Commission of the European Communities. 2006. „A Roadmap for Equality between Women and Men.“ COM (2006) 92 final [online]. Brussels: EC [cit. 29. 4. 2008]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf>.
- Council of the European Union. 2007. „Recommendation for a Council Recommendation on the 2008 Up-date of the Broad Guidelines for the Economic Policies of the Member States and the Community and on the Implementation of Member States' Employment Policies.“ COM (2007) 803 final [online]. Brussels: EC [cit. 4. 4. 2008]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/recomm_en.htm>.
- Crompton, R. 2002. „Employment, Flexible Working and the Family.“ *British Journal of Sociology* 53 (4): 537–558.
- Crompton, R. (ed.). 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R., F. Harris. 1998. „Explaining Women's Employment Patterns: 'Orientations to Work' Revised.“ *The British Journal of Sociology* 49 (1): 118–136.
- Crompton, R., C. Lyonette. 2005. „The New Gender Essentialism – Domestic and Family Choices' and Their Relation to Attitudes.“ *The British Journal of Sociology* 56 (4): 601–620.
- Crompton, R., M. Brockmann, C. Lyonette. 2005. „Attitudes, women's employment and the domestic division of labour.“ *Work, Employment and Society* 19 (2): 213–233.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis* 33 (4): 389–404.
- Čermáková, H., H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- Český statistický úřad. 2005. „Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil.“ [online]. Praha: ČSÚ [cit. 13. 2. 2009]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1531-05>>.
- Český statistický úřad. 2007. „Zaostřeno na ženy a muže.“ [online]. Praha: ČSÚ [cit. 13. 2. 2009]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1413-08>>.
- Český statistický úřad. 2008. „Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007.“ [online]. Praha: ČSÚ [cit. 13. 2. 2009]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3109-08>>.
- Český statistický úřad. 2009. „Analýzy. Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 4. čtvrtletí 2008.“ [online]. Praha: ČSÚ [cit. 10. 1. 2009]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020209analyza09.doc>>.
- Dudová, R. 2006. „Old Obligations in the Modern World: The Father as Provider before and after Divorce.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 42 (3): 573–590.
- Dudová, R. (ed.). 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologické studie / Sociological Studies 07:3. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Ellingshaeter, A. L. 1999. „Women’s Right to Work: The Interplay of State, Market and Women’s Agency.“ *NORA* 7 (2–3): 109–123.
- Ellingsaeter, A. L., A. Leira (eds.). 2006. *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender Relations in Welfare States*. Bristol: The Policy Press.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. 2000. „A Welfare State for the 21st Century. Report to the Portuguese presidency.“ [online] Příspěvek přednesený na Lisabonském summitu. Lisabon, 23.–24. březen 2000 [cit. 25. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.nnn.se/seminar/pdf/report.pdf>>
- Esping-Andersen, G., D. Gallie, A. Hemerijk, J. Myers. 2002. *Why We Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.
- European Commission. 2008. „Indicators For Monitoring the Employment Guidelines Including Indicators for Additional Employment Analysis, 2008 compendium.“ [online] Brusells: EC, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities [cit. 12. 9. 2008]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=477&langId=en>>.
- Fischlová, D., P. Prokešová. 2003. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a modelování (prognóza) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV.
- Gornick, J. C., M. K. Meyers, K. E. Ross. 1997. „Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States.“ *Journal of European Social Policy* 7 (1): 45–70.
- Haas, B. 2005 „The Work-Care Balance: Is It Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparisons?“ *Current Sociology* 53 (3): 487–508.
- Hakim, C. 1998. „Developing a Sociology for the 21st Century: Preference Theory.“ *British Journal of Sociology* 49 (1): 150–162.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. 2006. „Women, Careers, and Work-life Preferences.“ *British Journal of Guidance & Counselling* 34 (3): 279–294.
- Hakim, C. 2007. „Dancing with the Devil? Essentialism and Other Feminist Heresies.“ *British Journal of Sociology* 58 (1): 123–132.
- Havelková, H. 1995. „Dimenze ‚gender‘ ve vztahu soukromé a veřejné sféry.“ *Sociologický časopis* 31 (1): 25–47.

- Hašková, H. 2006. „Reprodukční plány a realita rané péče o děti.“ Pp. 51–72 in A. Křížková (ed.), H. Maříková, H. Hašková, J. Bierzová. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Sociologické studie / Sociological Studies 06:14. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hašková, H. 2007. „Fertility Decline, the Postponement of Childbearing and the Increase in Childlessness in Central and Eastern Europe: A Gender Equity Approach.“ Pp. 76–85 in R. Crompton, S. Lewis, C. Lyonette (eds.). *Women, Men, Work and Family in Europe*. Houndmills, Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Hernes, H. M. 1987. *Welfare State and Women's Power*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hobson, B., L. Oláh. 2006. „Birthstrikes? Agency and Capabilities in the Reconciliation of Employment and Family.“ *Marriage and Family Review* 39 (3–4): 197–227.
- Hošek, M. 2007. „Podpora služeb péče o děti v ČR – aktuální záměry.“ [online] Příspěvek přednesený na konferenci *Raná péče o děti mezi rodinou a státem*. MPSV ČR, Praha, 22.–23. listopadu 2007 [cit. 27. 4. 2008]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5271>>.
- Jurajda, Š. 2003. „Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries.“ *Journal of Comparative Economics* 31 (2): 199–222.
- Kalleberg, A. L. 2000. „Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work.“ *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.
- Kan, M. Y. 2007. „Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim's Preference Theory.“ *Work and Occupations* 34 (4): 430–462.
- Knijn, T., M. Kremer. 1997. „Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship.“ *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 4 (3): 328–361.
- Křížková, A. 2007. „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 60–67.
- Křížková, A. (ed.). 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologické studie / Sociological Studies 05:04. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A., H. Hašková. 2003. „Veřejné mínění o postavení žen na trhu práce.“ [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 6. 1. 2009]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.
- Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková, Z. Uhde (eds.). 2008. *Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Křížková, A., A. M. Penner, T. Petersen. 2008. „Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: jeden z faktorů sociálního vyloučení žen.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 9 (2): 55–66.
- Kučera, M. 2000. „Představy o postavení sňatku a narození dětí v životní dráze mladých svobodných lidí.“ Pp. 45–67 in L. Fialová, D. Hamplová, M. Kučera, S. Vymětalová. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Kuchařová, V., K. Svobodová. 2006. *Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV.
- Kuchařová, V., S. Ettlerová, O. Nešporová, K. Svobodová. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV.
- Kuchařová, V., L. Zamykalová. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů*. Praha: VÚPSV.
- Leira, A. 1998. „Caring as Social Right: Cash for Child Care and Daddy Leave.“ *Social Politics* 5 (3): 362–78.
- Leira, A. 2002. *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. New York: Cambridge University Press.
- Leitner, S. 2003. „Varieties of Familialism.“ *European Societies* 5 (4): 353–375.

- Lewis, J. 1992. „Gender and the Development of Welfare Regimes.“ *Journal of European Social Policy* 2 (3): 159–173.
- Lewis, J. 2001. „The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care.“ *Social Politics* 8 (2): 152–169.
- Lewis, J. 2002. „Gender and Welfare State Change.“ *European Societies* 4 (4): 331–357.
- Lewis, J. 2006. „Employment and Care: The Policy Problem, Gender Equality and the Issue of Choice.“ *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 8 (2): 103–114.
- Marshall, T. 1950. *Citizenship and Social Class and Other Essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Maříková, H. 2006. „Rodiče na trhu práce – reálné možnosti i hypotetické volby.“ Pp. 7–22 in A. Krížková (ed.). H. Maříková, H. Hašková, J. Bierzová. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Sociologické studie / Sociological Studies 06:14. Praha: SOU AV ČR.
- Maříková, H. 2007. „Když dva dělají totéž...“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 82–87.
- Matějková, B., J. Palonciová. 2003. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I*. Praha: VÚPSV.
- McGinnity, F., P. McManus. 2007. „Paying the price for reconciling work and family life: Comparing the wage penalty for women’s part-time work in Britain, Germany and the United States.“ *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 9 (2): 115–134.
- McRae, S. 2003. „Constraints and Choices in Mothers’ Employment Careers.“ *British Journal of Sociology* 53 (3): 317–338.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2008. „Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost.“ *Práce a sociální politika* (2): 2.
- Nešporová, O. 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV.
- Oláh, L. S., E. Fratzczak. 2004. „Becoming a Mother in Hungary and Poland during State Socialism.“ *Demographic Research Special Collection* 3: 213–244.
- Orloff, A. S. 1993. „Gender and the Social Rights of Citizenship. State Policies and Gender Relations in Comparative Research.“ *American Sociological Review* 58 (3): 303–28.
- Pfau-Effinger, B. 2005. „Welfare State Policies and the Development of Care Arrangements.“ *European Societies* 7 (2): 321–347.
- Plantenga, J., Ch. Remery et al. 2006. *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Pateman, C. 1988. „The Patriarchal Welfare State.“ Pp. 231–260 in A. Gutman (ed.). *Democracy and the Welfare State*. Princeton: Princeton University Press.
- Pollert, A. 1988. „The Flexible Firm: Fixation or Fact?“ *Work, Employment and Society* 2 (3): 281–316.
- Reskin, B., I. Padavic. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Romans, H., O. Hardarson. 2007. „Statistics in Focus: Labour Market Latest Trends – 1st. quarter 2007 data.“ [online]. Berlin: Eurostat [cit. 20. 1. 2008]. Dostupné z: <http://www.eds-destatis.de/en/downloads/sif/qa_07_016.pdf>.
- Rubery, J., M. Smith, C. Fagan. 1998. „National Working-Time Regimes and Equal Opportunities.“ *Feminist Economics* 4 (1): 71–101.
- Saxonberg, S., T. Sirovátka. 2006. „Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe.“ *Journal of Comparative Policy Analysis* 8 (2): 185–202.
- Štěpánková, P. 2003. „Částečné úvazky, jejich vymezení na trhu práce a potenciál pro snižování nezaměstnanosti.“ Pp. 63–71 in T. Sirovátka, P. Mareš (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.

- Večerník, J. 2006. „Hodnoty práce a spokojenost v zaměstnání.“ Pp. 199–214 in Z. R. Nešpor, J. Večerník (eds.). *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie*. Sociologické studie / Sociological Studies 06:01. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Vohlídalová, M. 2006. „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 7 (1): 26–32.
- Wallace, C. (ed.). 2002. *Household, Work and Flexibility Report 1. Critical Review of Literature*. Wien: The HWF Research Consortium.
- Wallace, C. 2003a. „Work Flexibility in Eight European Countries.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 39 (6): 773–793.
- Wallace, C. (ed.) 2003b. *Household, Work and Flexibility Survey: Country survey reports. Research Report #3*. Wien: The HWF Research Consortium.

Šetření

- Proměny 2005*. Reprezentativní šetření populace ČR ve věku 25–54 let, N = 5510, Sociologický ústav AV ČR (2005), provedeno v rámci výzkumného projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života.“ č. grantu 1J034/05-DP2.
- Rodiče 2005*. Reprezentativní šetření rodičů dětí do 18 let, N = 1998, Sociologický ústav AV ČR (2005), provedeno v rámci výzkumného projektu „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“, GA ČR, č. grantu 403/05/2474.
- Mladá generace 1997*. Reprezentativní šetření – mladí svobodní lidé ve věku 18–30 let, N = 1320, Sociologický ústav AV ČR (1997)
- Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce 2003*. Reprezentativní výzkum populace starší 15 let, Sociologický ústav AV ČR (2003), N = 1067.
- Ženy a muži na trhu práce 1995*. Reprezentativní šetření populace, Sociologický ústav AV ČR, N = 987.