

HARMONIZACE PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V KONTEXTU SOUDOBÝCH TRHŮ PRÁCE[#]

RECONCILIATION OF PROFESSIONAL AND FAMILY LIFE IN THE LIGHT OF CHANGES IN THE LABOR MARKET

KOTÝNKOVÁ Magdalena

Abstrakt

Trhy práce se postupně proměňují. Industriální společnosti, které v Evropě dominovaly od druhé poloviny 19. Století, prochází významnými změnami, které se dotýkají hospodářské činnosti a následně trhu práce. V průběhu druhé poloviny 20. století se mění charakter a struktura hospodářské činnosti včetně obsahu a forem práce. Průvodním jevem probíhajících změn je nezaměstnanost, která se od 90. let minulého století stává společně řešeným problémem zemí Evropské unie. Cílem tohoto příspěvku je načrtnout základní trendy v proměnách trhu práce a jejich dopady do zaměstnanosti žen a možnosti harmonizace profesního a rodinného života.

Klíčová slova: trh práce – nezaměstnanost – nejistoty trhu práce - harmonizace profesního a rodinného života

Abstract

The paper discusses the changes in the labor market. The post-industrial era has brought about changes that affect economic activity and consequently the labor market. During the second half of the 20th century has changed the structure of economic activity and the nature and forms of work. Unemployment became a problem to be solved together the countries of the European Union since the late of 20th century. The aim of this paper is to outline the basic trends in the labor market changes and their impact on women's employment opportunities and the reconciliation of professional and family life.

Key words: labor market – unemployment – uncertainty of the labour - market reconciliation of professional and family life

ÚVOD

Od druhé poloviny 19. století dominovala v Evropě industriální společnost, která však v posledních desetiletích prochází významnými proměnami. Změny se dotkly hospodářské činnosti a trhu práce: mění se charakter a struktura produkce a obsah a formy práce. Průvodním

[#] Příspěvek byl vypracován za finanční podpory Interní grantové agentury Příspěvek byl vypracován za finanční podpory Interní grantové agentury VŠE IGS F5/15/2014.

jevem probíhajících změn je nezaměstnanost, která se od 90. let minulého století stává společně řešeným problémem zemí Evropské unie¹ a nejistoty trhu práce.

1 PROMĚNA ZÁVISLOSTI MEZI EKONOMICKÝM RŮSTEM A OBJEMEM A KVALITOU PRACOVNÍ SÍLY

Vzato z hlediska delšího časového úseku, nezaměstnanost a nejistoty trhu práce začaly růst již od počátku 70. let minulého století, kdy došlo k nástupu pracovně úsporných technologií, které oslabily vztah mezi ekonomickým růstem a tvorbou nových pracovních míst². Svět práce se tím dramaticky změnil, uvolněná pracovní síla se začala přelévat z průmyslu do sektoru služeb. Postupně dochází ke změně celkové struktury ekonomiky, sektor služeb se stává dominantním a to jak podílem na hrubém domácím produktu, tak podílem na zaměstnanosti. Postupem času přestává být pro ekonomický růst rozhodující produkce materiálních statků, ale rozhodující se stává produkce znalostí, vědění a algoritmů spolu s toky informací a jejich využitím, čímž dochází k proměně vztahu mezi kapitálem a placenou prací.

Byl-li pro industriální společnost typický vztah vzájemné závislosti mezi ekonomickým růstem a objemem a kvalitou pracovní síly, pro současnou, post-industriální společnost toto propojení již neplatí (Baumann, 1998). Faktor práce se stává ve vztahu k ekonomickému růstu marginálním, vztah mezi ekonomickým růstem a prací se rozpojil, což lze doložit tím, že ekonomický růst začal být v druhé polovině 20. století dosahován i při stagnaci počtu pracovních míst, případně při jejich velmi pozvolném nárůstu (Evropská komise, 1994). K napětí na trhu práce přispívaly demografické faktory, neboť počet osob hledajících práci od 70. let minulého století vzrůstal. V tomto období byl ekonomickou teorií přijat koncept tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, v němž je nezaměstnanost pojata jako přirozený jev.

Koncept přirozené míry nezaměstnanosti předpokládá, že existuje určitá nejnižší, dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, která je pro ekonomiku typická v určité fázi jejího rozvoje, tzn., že její výše je pro každou ekonomiku v čase jiná. Snahy snížit tuto přirozenou míru zvyšováním poptávkově orientované hospodářské politiky vlády či centrální banky vyústí jen v nárůst inflace (Friedman, 1968)³. Avšak v průběhu času se jeví, že přirozená míra nezaměstnanosti se stále zvyšuje, přičemž důvodem mohou být nejen pracovně úsporné technologie, ale celková změna charakteru a organizace práce (posun od významu materiálové produkce k významu nehmotné produkce), což vytlačuje nejen nízkokvalifikovaná zaměstnání, ale i profese s vyšší kvalifikací, jak se v současnosti ukazuje.

¹ Nezaměstnanost jako společný problém evropských zemí a výzva ke společnému boji členských zemí s nezaměstnaností byla poprvé publikována v tzv. Bílé knize Evropské komise v roce 1994 (Evropská komise, 1994) *Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století*, Brusel: Evropská komise, 1994, Bílá kniha EU.

² Mezinárodní organizace práce dokládá, že 1% ekonomický růst vyvolá růst nových pracovních míst 0,3 %, přičemž tento vztah se nadále oslabuje (ILO, 2013).

³ Milton Friedman kritikou Philipsovy křivky, která vychází ze vzájemné závislosti nezaměstnanosti a inflace (za cenu inflace lze snížit nezaměstnanost) stanovil, že tato závislost platí jen v krátkém časovém období, v dlouhém časovém období je Phillipsova křivka ustálena na úrovni přirozené nezaměstnanosti.

2 PROMĚNY CHARAKTERU A OBSAHU PRÁCE

Nezaměstnanost a nejistoty trhu práce, která jsou důsledkem nedostatečné tvorby pracovních míst se v post-industriálních společnostech zvyšuje spolu s proměnami charakteru práce. Rychle aplikované vědecké objevy a poznatky umožňují proniknout pracovně úsporným technologiím do pracovního procesu a vytlačit z výroby materiálních statků dělnické profese. Informační a komunikační technologie (dále: „ICT“) podporují procesy, které směřují od přetváření hmoty k práci s informacemi. Aplikace ICT s sebou přináší automatizaci pracovních činností, zdokonalené řízení, zrychlení vnitřní i vnější komunikace apod.

Změny v charakteru práce vyvolávají růst dynamiky sektorových změn. Tradiční odvětví jsou utlumována a rozvíjí se nová odvětví a obory založená na aplikaci moderních technologií. Doba, kdy průmyslové podniky komplexně zabezpečovaly celý výrobní proces postupně mizí prosazováním procesů outsourcingu a offshoringu (přesouvání průmyslové výroby a služeb z domácích do hostitelských zemí). Oba tyto procesy ukazují na spojení průmyslu se službami a na měnící se geografii průmyslu (Dvořáček, J., 2007). Výkon práce se na jedné straně přesouvá z uzavřených prostor čím dál více do terénu, blíže k zákazníkům a klientům. Na druhé straně se služby díky ICT koncentrují a vykonávají daleko od zákazníků mimo dané území státu v ekonomicky nejvýhodnějších teritoriích s levnou pracovní silou (asijské zóny).

3 PROMĚNY FORMY PRÁCE

Spolu se změnami v charakteru a obsahu práce se mění též formy práce. Od 70. let minulého století lze pozorovat tlak na růst flexibility trhu práce, jako důsledek rychle se měnícího prostředí, v němž hrají významnou roli inovace a rychlá změna výrobních programů. K prosazení vyšší flexibility trhu práce jsou zaměstnavatelé motivováni konkurenčním tlakem a snahou o co nejvyšší efektivnost vložených prostředků.

Je možné položit si otázku jak definovat pojem flexibilita trhu práce, avšak nalézt jednoznačnou odpověď je poměrně obtížné. Definice tohoto pojmu lze nalézt v četných publikacích, např.: A. Nešporová a S. Cazes: „*Pojem flexibilita trhu práce je tak složitý jak různé jsou jeho ideologické výklady. Flexibilita znamená v širším smyslu slova přizpůsobivost a do protikladu k ní se běžně dává rigidita či strnulost.*“ (Nešporová, Cazes, 2003). Pojem flexibilita trhu práce znamená schopnost přizpůsobit se rychle změně podmínek na trhu zboží a služeb, avšak její růst je často spojen se ztrátou jistot zaměstnanců a ze ztrátou stabilních pracovních míst, což se projevuje tím, že na trhu práce lze pozorovat ústup významu klasického zaměstnaneckého vztahu a nárůst rozmanitosti, individualizace a nejistot pracovních vztahů.

Flexibilita a nejistoty trhu práce se odráží v konceptu duálního trhu práce, jehož přijetí se datuje do období 70. let minulého století, obdobně jako koncept přirozené míry nezaměstnanosti. Koncept duálního trhu práce, který původně vyvinuli američtí ekonomové Piore a Doeringer (Piore, Doeringer, 1971), rozděluje trh práce na primární a sekundární:

- Pracovní místa vytvářená v *primárním sektoru trhu práce* se vyznačují vysokou ochranou pracovního místa, možností dalšího kariérního rozvoje a dobrými pracovními podmínkami zaměstnance. Vyznačují se vysokými mzdami, mimoplatovým ohodnocením, prestiží, možnostmi vzdělávání a větší šancí na trhu práce v případě ztráty zaměstnání. Jedná se o pracovní místa vytvářená v souvislosti s aplikací stále náročnějších

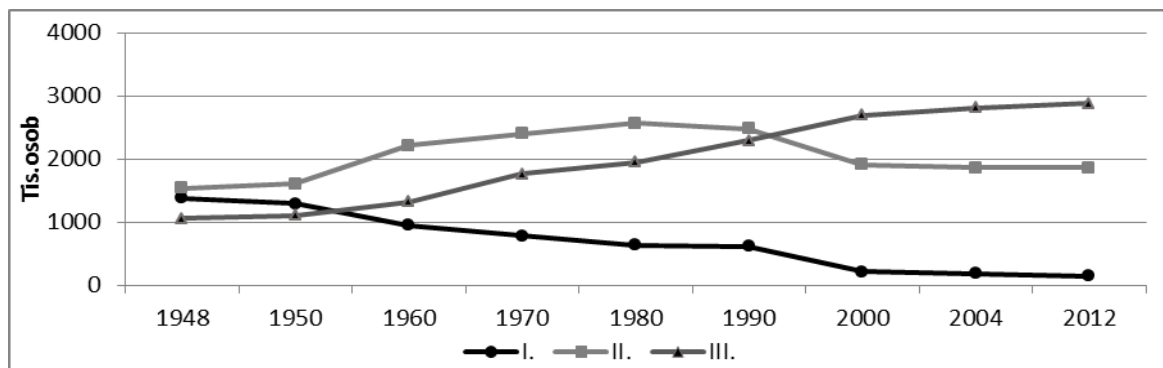
technologií, která jsou spojena s tlakem na maximální využití vysoce specializovaných a kvalifikovaných pracovních sil.

- Pracovní místa vytvářená na *sekundárním sektoru trhu práce* jsou pracovní místa nejistá, která se vyznačují horšími pracovními podmínkami, nižší pracovní – právní ochranou zaměstnanců, nižšími mzdovými vyhlídkami, malou možností osobního rozvoje a také s opakovanou či déle trvající nezaměstnaností. Na sekundárním trhu práce se pohybují znevýhodněné skupiny obyvatelstva, např.: nízkokvalifikovaní, osoby se zdravotním postižením, ženy pečující o malé děti apod.

Průvodním znakem proměn obsahové náplně práce se tak stávají formální proměny práce, jejichž dokladem je nárůst nejistých pracovních smluv. Roste podíl zaměstnanců v nestandardních pracovních úvazcích, k nimž patří termínované a krátkodobé pracovní smlouvy, zaměstnávání zaměstnanců pracovními agenturami za účelem jejich zapůjčení, práce na základě živnostenského listu, smlouvy o dílo a další atypické formy zaměstnání. Tyto formy práce jsou v jednotlivých zemích různě chráněné pracovní právním zákonodárstvím a proto je část zaměstnanců postavena před riziko nejistého zaměstnání. „*Ekonomické a sociální mechanismy, jež stojí v pozadí dualizace pracovního trhu jsou dosti komplexní.*“ (Sirovátka, 2009). Jsou to především inovace, modernizace a technologický vývoj, které vyžadují celoživotní vzdělávání, rekvalifikace a přizpůsobení dovedností, což způsobuje znevýhodnění, či úplně vytlačení práce, která je nekvalifikovaná. Okruh lidí ohrožených nezaměstnaností a nejistotami trhu práce postupně roste a od 90. let minulého století je projevem tohoto problému setrvale vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti. Nezaměstnanost a vzniklé nejistoty trhu práce se staly součástí sociálně-ekonomické reality Evropy spolu s vytvořením znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce, k jejichž obecným charakteristikám patří zkušenost s opakovanou či dlouhodobou nezaměstnaností, případně zkušenost s nekvalitním zaměstnáním, přičemž přístup k lepšímu zaměstnání nemají.

4 ČESKÝ TRH PRÁCE

Na českém trhu práce došlo v průběhu druhé poloviny 20. století až do současnosti k významným proměnám charakteru práce. Vzrostl počet zaměstnaných osob pohybujících se na trhu práce, neboť od 60. let vstoupily do pracovního procesu ženy a tím začal proces feminizace práce. Proměnila se sektorová zaměstnanost: neustále klesal podíl zaměstnaných osob v primárním sektoru (zemědělství) až na pouhé 3 % (kolem 150 tis. osob) na celkovém počtu zaměstnaných osob v současné době. Naopak podíl zaměstnaných osob v sekundárním sektoru (průmysl a stavebnictví) i v terciálním sektoru (služby) rostl až do roku 1980, poté dochází k obratu a podíl zaměstnaných osob v sekundárním sektoru klesá až na necelých 38 % (kolem 1850 tis. osob) při stálém růstu podílu zaměstnaných osob v terciálním sektoru až na 59 % (kolem 2850 tis. osob) na celkovém počtu zaměstnaných osob v současnosti. Dlouhodobý trend v sektorové ekonomice charakteristický snižováním podílu zemědělství a od 80. let i podílu průmyslu při rostoucí váze služeb se promítá do přesunu pracovních sil, viz graf č. 1.



Graf 1 Vývoj počtu zaměstnaných v primárním, sekundárním a terciálním sektoru v období 1948 -2012

Zdroj: ČSÚ

Mění se charakter práce. Ubývá podíl práce fyzické a zvyšuje se podíl duševní práce. Dle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO⁴) dosahoval v roce 2012 podíl převážně fyzicky pracujících osob (zemědělci, řemeslníci, opraváři, obsluha strojů a zařízení, nekvalifikovaní a pomocní pracovníci) 38 % na celkovém počtu zaměstnaných osob a 62 % převážně duševně pracujících osob (úředníci, techničtí a odborní pracovníci, specialisté, zákonodárci a řídící pracovníci, pracovníci ve službách a prodeji).

Za znak vyspělosti společnosti se často uvádí význam a pozice high-tech odvětví v rámci ekonomiky. V mezinárodním srovnání je zastoupení zaměstnaných osob v high-oborech⁵ na českém trhu práce nízké: v letech 2008 – 2010 bylo v těchto oborech zaměstnáno 3,2 % osob z celkového počtu zaměstnaných osob (kolem 160 tis. zaměstnaných).

Charakter práce se proměňuje od fyzicky namáhavé k psychicky náročné. Zvyšují se nároky na pracovní sílu, především nároky na zvládání nových postupů a technologií, včetně informačních a komunikačních technologií. Schopnost učit se, komunikovat, analyzovat, řešit problémy, přeměňovat stávající znalosti na nové je zdrojem konkurenční výhody s velkým významem.

Celoživotní povolání jsou na ústupu, práce jako jedna z kotev života ztrácí svoji poutací sílu. Část zaměstnaných osob má práci na částečný úvazek, na dobu určitou, je zaměstnána jako tzv. agenturní zaměstnanci⁶, závislou činnost vykonávají i osoby samostatně výdělečně činné (tzv.

⁴ Klasifikace CZ-ISCO je národní statistická klasifikace zaměstnání, vypracovaná Českým statistickým úřadem dle mezinárodního standardu International Standard Classification of Occupations.

⁵ Ekonomické činnosti high-tech sektoru jsou definovány odvětvovým přístupem prostřednictvím Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a rozděluje se do dvou hlavních kategorií: high-tech zpracovatelský průmysl a High-tech služby. High-tech služby zahrnují audiovizuální a informační činnosti, činnosti v oblasti ICT a výzkum a vývoj. High-tech zpracovatelský průmysl zahrnuje výrobu farmaceutických výrobků a přípravků, počítačů a elektronických součástek, spotřební elektroniky a optických přístrojů, měřicích, zkušebních a navigačních přístrojů, letadel a jejich motorů, kosmických lodí a jejich zařízení.

⁶ Na českém trhu práce mohou agentury práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uzavřít pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti se zaměstnancem, jehož dočasně přidělí k výkonu práce konečnému uživateli na základě písemné dohody o tzv. dočasném přidělení zaměstnance dle zákoníku práce. Konečný uživatel při potížích s odbytem své produkce tohoto zaměstnance může velmi rychle propustit. Agenturním zaměstnáváním dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na základě této formy zaměstnávání je operativně najímána potřebná pracovní síla při zvýšené poptávce po produkci u konečného uživatele a naopak při jejím snížení je pracovní síla operativně

zastřená závislá činnost sebezaměstnaných), práce je též nakupována na smlouvu o dílo apod. Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek se pohybuje kolem 5,5 %⁷ z celkového počtu zaměstnaných (v EU 27 v průměru téměř 20 % zaměstnaných), podíl zaměstnaných osob s pracovním úvazkem na dobu určitou se pohybuje kolem 9 % z celkového počtu zaměstnaných (v EU 27 v průměru 14 % zaměstnaných). Podíl agenturních zaměstnanců činil v roce 2011 4 % z celkového počtu zaměstnaných osob, v době ekonomické expanze (2005 – 2008) činil tento podíl více než 5 % (stejně jako průměr EU27). Vysoký podíl na celkovém počtu zaměstnaných vykazují sebezaměstnaní. V období let 2000 – 2012 se podíl sebezaměstnaných pohyboval mezi 14,2 - 17,2 %, z toho převažují sebezaměstnaní bez zaměstnanců⁸ (ČSÚ – VŠPS). Ve vyspělých zemích EU (Německo, Francie, Rakousko) dosahuje podíl sebezaměstnaných na celkovém počtu zaměstnaných 5 – 10 %. Lze proto dovodit, že nízká flexibilita českého trhu práce vykazovaná nízkým zastoupením úvazků na zkrácenou pracovní dobu a úvazků na dobu určitou nevypovídá o skutečné flexibilitě českého trhu práce. Ze statistických údajů o počtu osob samostatně výdělečně činných nelze přesně odlišit tu část OSVČ, která skutečně vykonává samostatnou výdělečnou činnost a tu část OSVČ, která vykonává zastřenou závislou činnost a návazně tak stanovit počet osob, jejichž postavení na trhu práce je nejisté.

Vývoj míry nezaměstnanosti v dlouhém časovém období prokazuje, že míra nezaměstnanosti, která v roce 1999 překročila hranici 8 %, se sice v období hospodářské expanze snížila (v roce 2008 až o 4 procentní body), ale od roku 2009 se opět pohybuje na úrovni kolem 7 %. Potvrzuje, že placená práce se stává vzácným statkem. Trh práce dlouhodobě vykazuje nestabilitu, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou zejména v oblasti kvalifikace pracovní síly. Zostřuje se soutěž o pracovní místo. I přesto, že údaje výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ - VŠPS) v průběhu roku 2013 svědčily o mírném růstu celkové zaměstnanosti, výsledky podnikových statistik ČSÚ vykazují setrvalý pokles evidenčního počtu zaměstnanců (zaměstnanci v kmenovém stavu)). To dokládá, že růst zaměstnanosti se odehrává pouze v okrajových oblastech pracovního trhu (ČSÚ – Komentář).

Nejistoty současných trhů práce jsou individuálně diverzifikované, ale zároveň lze identifikovat jejich společný dopad na příslušníky celých sociálních skupin. K ohroženým skupinám obyvatelstva na trhu práce pohybujících se na sekundárním trhu práce patří osoby zdravotně postižené, matky vracející se z rodičovské dovolené, osoby starší 55 let věku, mladí lidé do 25 let bez praxe, jejichž ohrožení na trhu práce se v posledních letech zvyšuje, zejména nevhodné kvalifikace a z důvodu nedostatečné praxe (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009)

propouštěna. Výkyvy v potřebě pracovníků jdou na vrub agentury práce, jelikož tito pracovníci jsou jejími zaměstnanci.

⁷ Údaje trhu práce uvedené v příspěvku jsou převzaty z Výběrového šetření o pracovní síle (dále: „VŠPS“), které je prováděno Českým statistickým úřadem čtvrtletně v náhodně vybraných bytech. Poprvé bylo provedeno v období od prosince 1992 a proto jsou dostupná pouze data od roku 1993. Vychází z doporučení a definic Mezinárodní organizace práce (ILO) a z mezinárodní klasifikace postavení v zaměstnání (ICSE). VŠPS je prováděno podle jednotné metodiky Eurostatu a proto je vhodné pro mezinárodní srovnání úrovně a vývoje trhu práce mezi členskými zeměmi EU. VŠPS pojímá otázky trhu práce v celém komplexu ekonomicky aktivního i ekonomicky neaktivního obyvatelstva a skýtá tím možnost analytického využití dat, neboť poskytuje údaje o počtu jak zaměstnaných (zaměstnanci a OSVČ), tak nezaměstnaných i ekonomicky neaktivních.

⁸ Vývoj podílu sebezaměstnaných bez zaměstnanců na celkové zaměstnanosti se v období let 2000 – 2012 pohyboval mezi 10 – 14 %.

5 ŽENY NA TRHU PRÁCE A HARMONIZACE PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

V rámci dichotomie teoretických přístupů můžeme identifikovat postoje, které považují současný stav na trhu práce z hlediska kvality práce a její jistoty za progresivní, a postoje považující současný stav za regresivní, neboť na snižování jistot práce a jistot odměňování lze nahlížet jako na snižující se příležitosti k osobnostnímu rozvoji a ke kariérnímu růstu, avšak na nové trendy na trhu práce lze nahlížet i pozitivně, pokud sledujeme zájmy té části pracovní síly, která flexibilitu trhu práce vyhledává. V kontextu těchto dvou přístupů spolu s jejich provázáním s duální teorií trhu práce (Piore, Doeringer, 1971) se kvalita pracovního místa a jistota trhu práce liší podle segmentu, na němž se jedinec pohybuje, přičemž pozici jedince v segmentu pracovního trhu ovlivňuje kvalita jeho lidského a sociálního kapitálu. Místa v primárním segmentu jsou obsazena lidmi s vysokým lidským a sociálním kapitálem a naopak jedinci, kteří nedisponují vysokým lidským a sociálním kapitálem, nebo jejichž lidský kapitál zastaral, jsou alokováni na sekundárním pracovním trhu, kde zaměstnavatelé kladou vyšší požadavky na flexibilitu pracovní síly (Mareš, 1999). Nejistoty trhu práce se dotýkají celých skupin zaměstnanců, k nimž patří také ženy kombinující práci a péči o domácnost, děti a další závislé členy. Cazes a Nešporová uvádí: „Feminizace trhu práce, která proběhla ve druhé polovině 20. století, má tíživé dopady na tradiční model rodiny, ve které zastávala žena funkci pečovatelky a tím se vyostřuje problém harmonizace rodiny a zaměstnání“ (Cazes, Nešporová, 2003).

Je nutné však dodat, že segregace celých skupin obyvatelstva do jednotlivých segmentů trhu práce souvisí nejen s lidským a sociálním kapitálem příslušníků těchto skupin, ale i s dalšími charakteristikami, které s sebou příslušníci určitých skupin nesou. K segregaci přispívají předsudky a sociální a hodnotící stereotypy pojící se s představou o nespolehlivosti určité části pracovní síly vedou k jejímu vyloučení z primárního trhu práce (Mareš, 2002). Z tohoto hlediska přispívá k segregaci žen na sekundárním trhu práce jejich potřeba harmonizace práce a péče o děti a další závislé členy domácnosti. Proto se ženy častěji vyskytují na takových pracovních místech, kde je flexibilita přizpůsobená potřebám zaměstnavatele, aniž by přispívala k úspěšnému sladění obou životních sfér. Navíc, pracovní úvazky, které jsou vnímány jako úvazky nejlépe podporující harmonizaci práce a péči o rodinu, tj. úvazky na zkrácenou pracovní dobu nemusí být v českých ekonomických podmínkách zaměstnanými ženami plně oceňovány, neboť jsou spojené s nižším mzdovým ohodnocením a neumožňují, aby rodina dosahovala životní standart běžný v české společnosti, který je závislý na mzdách ze dvou plných pracovních úvazků.

Sladění placeného zaměstnání s péčí o rodinu ženám ztěžuje přerušovaná pracovní dráha v důsledku mateřství a péče o děti, nerozvíjená kvalifikace a krátké pracovní zkušenosti. V důsledku toho čelí ženy horšímu postavení na trhu práce než muži, což se projevuje jejich vyšší nezaměstnaností, horšími mzdovými podmínkami a specifickými rysy chudoby. Ženy pohybující se mezi ekonomickou aktivitou a neaktivitou jsou vystaveny dlouhodobé pracovní absenci v době, kdy celodenně pečují o dítě nebo staré rodiče, popřípadě o osoby se zdravotním postižením. Čím déle žena setrvá mimo pracovní trh, tím obtížněji se vrací zpět, neboť ztrácí pracovní příležitosti, sociální kontakty a následně čelí pomalejšímu kariérnímu postupu.

Nízkou zaměstnanost vykazují hlavně ženy pečující o děti do 6 let věku. Rozdíly v míře zaměstnanosti mužů a žen v důsledku rodičovství lze sledovat i v ostatních zemích Evropské unie, i když z tohoto srovnání vyplývá, že míra zaměstnanosti českých žen, které pečují o malé

děti je velmi nízká, což lze vysvětlit dlouhou dobou poskytování peněžitě podpory v mateřství a následně dlouhou dobou poskytování rodičovského příspěvku, který může být poskytován v České republice až do 4 let věku dítěte. Přítomnost malého dítěte v rodině je proto hlavním faktorem, který ovlivňuje nízkou míru zaměstnanosti českých žen v produktivním věku ve srovnání s mírou zaměstnanosti českých mužů v témže věku, a to z důvodu jak dlouhé doby poskytování rodičovského příspěvku⁹, tak i z toho důvodu, že rodičovský příspěvek (spolu se slevou na dani z příjmu pracujícího rodiče na dítě a na manželku) relativně dostatečně nahrazuje výpadek příjmu v úplné rodině s jedním pracujícím rodičem.

V zemích, v nichž je délka rodičovské dovolené krátká, zaměstnanost žen v produktivním věku neklesá v takové míře, jako u českých žen. Porovnání průměrné míry zaměstnanosti žen ve věku 20 – 49 let podle počtu dětí v zemích s odlišnou rodinnou politikou viz tabulka č. 1

Tabulka 1 Průměrná míra zaměstnanosti žen ve věku 20 – 49 let podle počtu dětí v zemích s odlišnou rodinnou politikou v období 2005 – 20010 (v %)

	ČR	Německo	Francie	Finsko	VB	Španělsko
S jedním dítětem do 6 let	32,24	65,98	72,52	64,10	66,62	64,26
Se dvěma dětmi do 6 let	36,32	58,80	66,22	66,68	59,42	55,56
Se třemi a více dětmi do 6 let	30,80	40,90	47,34	54,70	39,60	45,68

Zdroj: Eurostat

Míra zaměstnanosti matek s dítětem do 6 let je v ČR nejnižší v porovnání se zeměmi Evropské unie a druhá nejnižší v celoevropském měřítku (po Turecku). Je nezbytné zdůraznit, že velkou roli v zájmu žen vrátit se rychle na trh práce a kombinovat profesní a rodinný život hraje úroveň dosaženého vzdělání, neboť motivace žen s vyšším vzděláním k návratu do zaměstnání je podpořena ztrátou vyšších příjmů, které musely v době mateřské a rodičovské dovolené obětovat.¹⁰

Pravidla pro poskytování rodičovského příspěvku se sice průběžně mění, (postupně se zvyšuje variabilita délky poskytování dávky i variabilita její výše), přesto je to dávka, která spolu s nedostatkem zařízení denní péče pro děti do tří let¹¹ a spolu s nedostatečnou tvorbou pracovních příležitostí na zkrácenou pracovní dobu motivuje ženy k dlouhému setrvání mimo trh práce. Rodinná politika, která nabízí jistotu příjmu při péči o dítě až do čtyř let věku tím kompenzuje

⁹ Délka poskytování rodičovského příspěvku byla s platností od roku 2008 volitelně nastavitelná rodičem (matkou nebo otcem) v délce 2, 3 nebo 4 let (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění p. p.). V návaznosti na zvolenou délku poskytování byl rodičovský příspěvek vyplácen v nižší, základní či vyšší výměře. Od roku 2012 je délka poskytování rodičovského příspěvku volitelně nastavitelná v návaznosti na možnost vyčerpání maximální částky ve výši 220 tis. Kč., kterou lze čerpat nejdéle do 4 let věku dítěte. Měsíční výše rodičovského příspěvku má svoji maximální hranici, která vychází z předcházejícího příjmu rodiče. Průměrná délka setrvání rodiče mimo trh práce se však dlouhodobě pohybuje zpravidla v délce tří let, protože nejvýše do tohoto věku dítěte zaměstnavatel rezervuje rodiči pracovní místo: „Rodičovská dovolená je doba, po kterou poskytuje zaměstnavatel rodiči dovolenou k prohloubení péče o dítě, přičemž rodičovská dovolená se poskytuje rodiči v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

¹⁰ Rozdílly v návratu žen s malými dětmi na trh práce jsou odvozovány též od rozdílných preferencí žen. Hakim rozděluje ženy do tří skupin: ženy, které preferují být matkami na „plný úvazek“, ženy, které preferují kombinaci profesního a rodinného života a ženy, které se zaměřují na svou kariéru (Hakim, 2006)

¹¹ Po roce 1989 došlo k propadu v podílu dětí do tří let umístěných v zařízeních denní péče na celkovém počtu dětí do tří let, blíže viz kap. 4.2.

nízké jistoty trhu práce, včetně kombinační jistoty. Zároveň ale způsobuje, že dlouze přerušená pracovní dráha v důsledku mateřství a péče o děti způsobuje ženám obtížný návrat na trh práce.

ZÁVĚR

Vzato z hlediska delšího časového úseku, k proměnám trhu práce začalo docházet v Evropě již od počátku 70. let minulého století, kdy nastal nástup pracovně úsporných technologií, které oslabil vztah mezi ekonomickým růstem a tvorbou nových pracovních míst. Svět práce se tím dramaticky změnil, uvolněná pracovní síla se začala přelévát z průmyslu do sektoru služeb, na kterém začala postupně vznikat nejistá pracovní místa. V tomto období byl ekonomickou teorií přijat koncept tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, v němž je nezaměstnanost pojata jako přirozený jev. V období 70. let je rovněž rozpracován koncept duálního trhu práce, který rozděluje trh práce na dvě části s různou kvalitou pracovních míst.

Probádání vývoje evropského trhu práce, tak i českého trhu práce prokazuje postupné změny v charakteru práce od fyzicky namáhavé k psychicky náročné. Mění se též formy práce. Roste podíl zaměstnanců v nestandardních pracovních úvazcích, k nimž patří termínované a krátkodobé pracovní smlouvy, zaměstnávání zaměstnanců pracovními agenturami za účelem jejich zapůjčení, práce na základě živnostenského listu, smlouvy o dílo a další atypické formy zaměstnání. Celoživotní povolání jsou na ústupu, práce jako jedna z kotev života ztrácí svoji poutací sílu.

Současné nazírání na situaci na trhu práce z hlediska kvality a jistoty práce lze shledat jak za regresivní, tak za progresivní, neboť na snižování jistot práce a jistot odměňování lze nahlížet jako na snižující se příležitosti k osobnostnímu rozvoji a ke kariérnímu růstu, avšak i pozitivně, pokud sledujeme zájmy té části pracovní síly, která flexibilitu trhu práce vyhledává. V kontextu těchto dvou přístupů spolu s jejich provázáním s duální teorií trhu práce se kvalita pracovního místa a jistota trhu práce liší podle segmentu, na němž se jedinec pohybuje. V podmínkách českého trhu práce lze sledovat, že ženy, které mají potřebu harmonizovat práci a rodinný život a tudíž tvoří část pracovní síly, která vyhledává flexibilní formy zaměstnávání, se převážně pohybují na sekundárním trhu práce.

Dlouhá doba poskytování peněžité dávky v mateřství a následného rodičovského příspěvku ve výši, která je v úplné rodině s jedním příjmem z výdělečné činnosti přiměřená, spolu s nedostatkem zařízení denní péče pro děti do tří let a nízkou rozšířeností pracovních míst na zkrácenou pracovní dobu motivuje ženy s malými dětmi k poměrně dlouhému setrvání mimo trh práce. Rodinná politika tím, že nabízí jistotu příjmu při péči o dítě až do čtyř let věku kompenzuje ženám s malými dětmi nízké jistoty trhu práce, a to jistotu kombinace zaměstnání a rodinného života (nedostatek pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou) a jistoty příjmu (nízké ohodnocení práce, které je nabízeno na pracovních místech se zkrácenou pracovní dobou). Zpětně ale způsobuje ženám obtížný návrat na trh práce po dlouze přerušené pracovní dráze v důsledku mateřství a péče o děti.

Použitá literatura

1. BAUMANN, Z. (1998): *Work, Consumerism and The New Poor*. Oxford University Press, Oxford

2. CAZES, S., NESPOROVÁ, A.(2003): *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, Geneva, International Labour Office
3. Evropská komise (1994): *Bílá kniha EU: Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století*, Brusel
4. ČSÚ: Makroekonomické údaje ČSÚ 2012a. [cit. 2014-03-03]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/katalog.nsf/hledat?SearchView&count=20&searchorder=1&searchfuzzy=1&query=%28%28Makroekonomick%C3%A9%20%20C3%BA%20%29%29&data base=all&kraje=all&skupiny=all&start=1>
5. ČSÚ: Časová řada základních ukazatelů VŠPS. [cit. 2014-1-25]. Dostupný z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr
6. ČSÚ: Komentář: Vývoj na trhu práce ve 4. čtvrtletí 2013, cpmz031114 analyza.docx, [cit. 2014-03-03]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz031114analyza14.docx>
7. ČSÚ: Zaostřeno na ženy a muže 2012. Domácnosti podle osoby v čele domácnosti či partnerky a podle počtu závislých dětí v roce 2009. [cit. 2014-1-25]. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10-10>
8. DVOŘÁČEK, J. (2007). *Vývoj zpracovatelského průmyslu a průmyslových podniků na počátku 21. století*. Acta Oeconomica Pragensia, 2, 6-16
9. Eurostat: Employment in Europe 2012. European Commission. Luxembourg, Publications Office of the European Union. [cit. 2013-1-25]. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=empleuropereport&mode=advancedSubmit&langId=en>
10. FRIEDMAN, M. (1968): *The Role of Monetary Policy*. (Presidential Address, American Economic Association, 29 December 1967). American Economic Review, roč. 58,č. 1, s. 1-17
11. HAKIM, C. 2006. Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, Aug 2006, Vol. 34, Issue 3, pp. 279-294.
12. ILO: World of work, 2013
13. MAREŠ, P. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství
14. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
15. PIORE, M. J, DOERINGER, P. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: D. C. Heath and Company.
16. SIROVÁTKA T., WINKLER, J. ŽIŽLAVSKÝ M. (2009): *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Františe Šalé - Albert, vyd. první. ISBN 978-80-7326-172-6
17. Zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti

Kontaktní údaje

Magdalena KOTÝNKOVÁ, Doc. Ing. CSc.
 Vysoká škola ekonomická v Praze
 Nám. W. Churchilla 4
 130 67 Praha 3
 Česká republika
 kotynkov@vse.cz

