

Rodinná politika ve vztahu k pracovnímu trhu

Mgr. Blanka Plasová
plasova@fss.muni.cz

Současný trh práce

- **Kompetitivnost, globalizace, dynamizace ekonomiky**
- **Flexibilizace pracovního trhu** (vzrůstající nejistota práce, riziko nezaměstnanosti, vysoké požadavky na produktivitu, adaptabilitu pracovní síly – zejména v oblasti času v placeném zaměstnání a kvalifikace, prolamování hranic mezi soukromým a pracovním životem)
- **Proměna kariérních drah**
- **Preference tzv. maskulinního modelu pracovní dráhy** (nepřerušovaná pracovní dráha, dlouhá pracovní doba, přítomnost na pracovišti, schopnost prostorové a časové flexibility a mobility dle potřeb zaměstnavatele, nepočítající s rodinnými závazky jedince)
- **Placené zaměstnání – příležitost pro seberealizaci** individua, klíčový prostředek pro utváření potvrzování osobní identity

Genderová segmentace pracovního trhu

Horizontální genderová segmentace

= rozdílné zastoupení žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních nebo v odvětvích národního hospodářství

- tzv. feminizované obory
- profesní segregace roste – pracovníci starší, méně vzdělaní či pracovníci s dětmi, hlavně ženy s dětmi

Vertikální segmentace

= znamená větší koncentraci žen na nižších úrovních řízení v rámci určité profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích

- tzv. skleněný strop
- přesto, že ženy udělaly v posledních letech pokrok v obsazování manažerských pozic, zdá se jejich podprezentace jako trvalý rys

Modely/strategie participace mužů a žen na TP (Možný 2002)

1. **Dvoukariérové rodiny** – založeno na schopnostech jejích členů vyniknout v profesi a navíc jí dokázat zorganizovat s chodem domácnosti.
2. **Model dvouosobní kariéry** – oba rodiče spolupracují na podpoře kariéry jednoho z nich (častěji je podporována kariéra muže), ale výnos společného úsilí mají oba.
3. **Model dvoupříjmové rodiny** – oba rodiče nevykonávají kariéru, protože zaměstnání není primárním zdrojem identity, ale oba zajišťují částečně příjem rodiny.

Rizika na trhu práce - rodiče

1. Problém vstupu na TP
2. Problém získání adekvátního výcviku
3. Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

Problém vstupu na TP

INDIKÁTORY

- Míra zaměstnanosti
- Míra nezaměstnanosti
- Míra ekonomické neaktivity v důsledku pečovatelských povinností
- Vertikální a horizontální segmentace TP dle genderu

Míra zaměstnanosti

- Celková zaměstnanosti žen v ČR 56,7% (2009)
- Srovnatelné míry zaměstnanosti bezdětných mužů a bezdětných žen (okolo 80%)
- Pokles během reprodukčního období - negativní vliv na ženskou zaměstnanost má počet a věk dětí:
 - Matky s nejmladšími dětmi do tří let zaměstnanost nižší než 10 %
 - Matky 3letých dětí – cca 30%
 - Matky 4letých - 60%
 - Matky starších dětí (5-15 let) - 70-85%

Míry zaměstnanosti žen a mužů podle věku

	Ženy	Muži	Rozdíl v p.b.
15 až 19 let	4,2%	6,0%	1,8%
20 až 24 let	37,4%	53,1%	15,7%
25 až 29 let	37,4%	84,6%	47,2%
30 až 34 let	61,2%	92,4%	31,2%
35 až 39 let	59,3%	93,8%	34,5%
40 až 44 let	86,6%	92,7%	6,1%
45 až 49 let	86,2%	91,6%	5,4%
50 až 54 let	83,0%	87,5%	4,5%
55 až 59 let	54,2%	78,9%	24,7%
60 až 64 let	15,0%	38,4%	23,3%
celkem	56,7%	73,8%	17,2%

Zdroj: VŠPS 2009

Dopad rodičovství na zaměstnanost

- U mužů pozitivní X u žen negativní
- Rozdíl v mírách zaměstnanosti
 - Bezdětných žen a žen s dětmi do 6ti let je **43,2 p.b.** (EU-27 12,6 p.b.)
 - Bezdětných mužů a mužů s dětmi do 6ti let je **-8,9 p.b.** (EU-27 -9,5 p.b.)

Zdroj: Indicators for monitoring the Employment Guidelines, compendium 2009

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity mužů a žen s dětmi

ženy	dítě do 3 let a bez partnera	dítě do 3 let a s partnerem	dítě od 4 do 7 let a bez partnera	dítě od 4 do 7 let a s partnerem	dítě od 8 do 15 a bez partnera	dítě od 8 do 15 a s partnerem
míry zaměstnanosti	22,3%	26,8%	69,3%	75,9%	79,2%	88,0%
míry nezaměstnanosti	24,8%	8,3%	22,0%	14,5%	12,8%	5,9%
míra ekonomické neaktivity	71,4%	71,1%	13,8%	11,5%	10,7%	7,1%
muži	dítě do 3 let a bez partnerky	dítě do 3 let a s partnerkou	dítě od 4 do 7 let a bez partnerky	dítě od 4 do 7 let a s partnerkou	dítě od 8 do 15 a bez partnerky	dítě od 8 do 15 a s partnerkou
míry zaměstnanosti	75,4%	94,3%	82,4%	96,0%	96,4%	93,5%
míry nezaměstnanosti	0	4,1%	17,6%	2,9%	2,5%	3,9%
míra ekonomické neaktivity	30,1%	2,2%	0	1,5%	2,2%	3,7%

Zdroj: data VŠPS 2009

Míra nezaměstnanosti

- Ženy se více ve srovnání s muži podílejí na nezaměstnanosti
- **Muži a ženy v úplných rodinách bez dítěte** mají až do 29 let věku srovnatelné míry nezaměstnanosti, poté zůstává nezaměstnanost žen vyšší.
- **V úplných rodinách s dítětem** je míra nezaměstnanosti vždy výrazně vyšší u žen a tento trend přetrvává i do jejich vyššího věku (zejména ještě ve věkové skupině 30 až 34 let).
- Stejně tak nalézáme **vyšší míry nezaměstnanosti u žen s dětmi než u žen bez dětí**, a to až do věku 35 let.

Míra ekonomické neaktivity – pečovatelské důvody

- Ženy na rodičovské dovolené jsou ekonomicky aktivní!
- Eko-neaktivní = ženy v domácnosti
 - Podíl žen v domácnosti ve 3 letech věku dítěte – 33%
 - Podíl žen v domácnosti ve 4 letech věku dítěte – 14%
 - Podíl žen v domácnosti v 6ti letech a staršími dětmi – 4%

Hlavní důvody ekonomické neaktivity mužů a žen – věková skupina 20 – 59 let (v %)

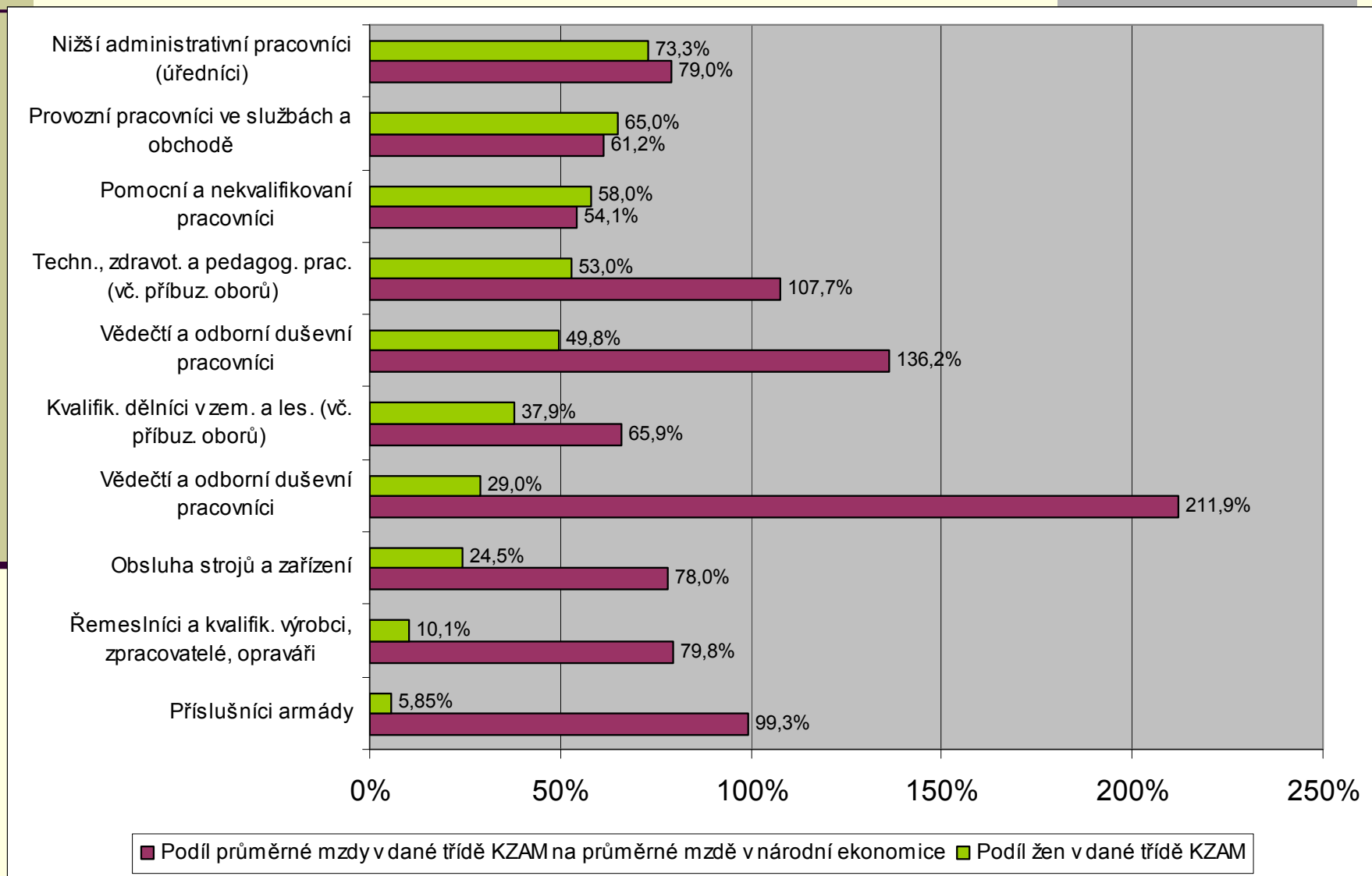
Důvody neaktivity	Muži	Ženy
Řádní starobní důchodci	4,5	15,4
Invalidní důchodci	26,5	9,7
Studující na střední škole (vč. učňů)	7,0	-
Studující na vysoké škole	38,7	16,1
Zdravotní důvody	10,6	-
Osobní či rodin. důvody (vč. péče o děti)	-	41,5
Ostatní	12,7	17,3
	100	100

Zdroj: ČSÚ 2007b, 1.čtvrtletí 2007, N muži = 1 362,5 (v tis.), N ženy = 2 273,6 (v tis.)

Vertikální a horizontální segmentace TP dle genderu

- Nejfeminizovanějšími odvětvími jsou podle zdravotnictví (81 % žen) a vzdělání (77 %).
- Ženy jsou podreprezentovány v manažerských a vysokých administrativních řídicích pozicích
- Pokud jsou ženy na vedoucích místech, pak na pozicích s menší odpovědností (v tzv. „středním managementu“).
- V kategorii zákonodárců a státních úředníků koeficient relativní reprezentace žen 0,5, v kategorii manažerů organizací 0,7 a generálních manažerů 0,6.
- V roce 2004 tvořily ženy jenom 28 % všech řídicích a vedoucích pracovníků a jejich podíl oproti roku 1993 vzrostl pouze o 2,5%.

Podíl žen v jednotlivých třídách KZAM a podíl na průměrné mzdě v nár. eko



Problém získání adekvátního výcviku v rámci flexibilního trhu práce I.

- Ženy jsou do programů pracovního výcviku obecně méně často zařazovány.
- Nižší podíl žen na pracovních trénincích či dalším vzdělávání pro zaměstnané (což jednak přináší větší šance na pracovní postup a jednak působí preventivně proti ztrátě zaměstnání) je pak nevýhodný zejména ve vztahu ke změnám na trhu práce vs. **nutnost své schopnosti modernizovat, negativní vliv na možnost získání pracovního místa, kariérního postupu, ohodnocení, propouštění**
- Průzkum „**Rodinné potřeby zaměstnanců**“ zaměřený na české zaměstnavatele:
 - 14% - představuje zaškolování či zaučování pracovníků poměrně velký až zásadní problém
 - 18% - zastarávání či ztrátu kvalifikace těchto zaměstnanců vracející se z MD/RD jako zásadní problém
 - Tyto firmy/organizace, které označují zastarávání kvalifikace pracovníků po MD/RD však nezavádí rekvalifikační či zaškolovací kurzy pro navracející se pracovníky a ani o tom neuvažují častěji než zaměstnavatelé, kteří problémy v tomto ohledu neuvádějí.
 - 78% - by vyhovělo žádosti o pomoc s rekvalifikací po návratu

Problém získání adekvátního výcviku v rámci flexibilního trhu práce II.

- Na druhou stranu v průzkumu „**Rodina a zaměstnání VI.**“:
 - 50% rodičů (ženy častěji než muži) malých dětí **pocit'uje v současné době potřebu obnovovat či rozšiřovat své znalosti** dalším vzděláváním, přičemž ženy v daném výzkumu vyjadřovaly nutnost doplnění či rozšíření vzdělání.
 - Ženy s malými dětmi také výrazně častěji oproti mužům uváděly **nutnost slevit v uplatnění své kvalifikace a odbornosti** v zájmu rodiny a dítěte. Zcela či alespoň zčásti musely ženy rezignovat z důvodu rodičovství na plné uplatnění svého lidského kapitálu ve 43%, ale muži pouze ve 15% případů.
- V otázce dalšího vzdělávání je v postojích a chování jak rodičů samotných, tak zaměstnavatelů patrná **vazba na rodinné chování, reprodukční cyklus a využívání souvisejících opatření** (např. institut rodičovské dovolené), ale také **vazba na určité stereotypy** týkající se ženské pracovní síly.
- Určitě snaha žen o kompenzaci tohoto handicapu.

Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

- **Kvalitní zaměstnání** - jisté a dobře placené zaměstnání včetně odvozených nároků na sociální zabezpečení.
- RD narušuje **stabilitu zaměstnání**
 - Jen 25 % žen se ve 3 letech dítěte navrací k původnímu zaměstnavateli
 - Dalších 12 % se dohodne se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu.
 - Ostatní ženy se potýkají s určitými problémy při návratu na trh práce – zejména nezaměstnanost.
- **Forma a rozsah úvazku** – částečné úvazky
- **Vysoké platové rozdíly mezi muži a ženami** – nejvýraznější rozdíly v období, kdy jsou ženy zatíženy výchovou malých dětí
- **Chudoba** – nejnižší v EU-25 – jen 10% populace v ČR (2005) X zhoršuje se v případě rodičovství.

Vývoj podílu průměrných hrubých měsíčních mezd žen na mzdách mužů v letech 2002 – 2009 podle věku.

Věková skupina	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Celkem	74,6%	74,6%	74,9%	75,1%	75,4%	75,2%	74,1%	74,8%
do 19 let	89,1%	89,1%	85,3%	86,7%	87,1%	87,2%	82,9%	86,4%
20-24	88,2%	90,6%	89,7%	90,1%	90,3%	87,5%	86,7%	88,9%
25-29	83,7%	85,4%	87,0%	88,2%	88,8%	89,1%	87,1%	89,1%
30-34	69,9%	71,6%	70,4%	71,1%	73,3%	74,9%	74,3%	76,7%
35-39	66,8%	66,4%	66,3%	67,3%	66,4%	66,3%	65,2%	65,9%
40-44	71,0%	70,4%	70,3%	69,4%	69,1%	68,1%	67,3%	67,2%
45-49	72,9%	72,0%	72,6%	71,9%	71,6%	71,5%	69,9%	70,0%
50-54	74,2%	73,2%	73,8%	74,1%	74,9%	74,2%	73,8%	74,5%
55-59	84,3%	83,4%	83,4%	82,9%	80,3%	79,9%	78,3%	80,4%
65+	70,6%	65,7%	67,2%	65,2%	71,8%	69,2%	69,9%	69,2%

Možná nápravná opatření

- **Legislativa**
- **Veřejné politiky státu**
 - nástroje harmonizace práce a rodiny
 - politiky trhu práce
- **Zaměstnanecké politiky**
- **Neformální opatření**
 - větší aktivita mužů v neplacené práci
 - obecně snaha o změnu gender stereotypů

Role sociální/rodinné politiky

- Legislativní ochrana zaměstnaných rodičů na trhu práce
- Politika zaměstnanosti – politika rovných příležitostí + opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro rodiče/matky jako rizikovou skupinu na trhu práce
- Opatření usnadňující harmonizaci práce a rodiny

Legislativní ochrana I.

- **Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství**
- **Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**
- **Přestávky na kojení** (započítává se do pracovní doby)
- Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, **nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.**
- Koná-li těhotná zaměstnankyně (matku do konce 9.měsíce po porodu, kojící matka) práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je **zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci**, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.
- Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, **bez svého zavinění nižšího výdělku** než na dosavadní práci, poskytuje se jí na **vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek** (dávky nemocenského pojištění).

Legislativní ochrana II.

- Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let (nebo osamělý rodič pečující o dítě do 15ti let) smějí **být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem**; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.
- Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně **prací přesčas**.
- Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, **nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas**.
- **Možnost žádosti o zkrácení pracovní doby či jinou vhodnou úpravu pracovní doby** pro rodiče pečující o dítě mladší 15ti let
- Na **potřeby rodičů** pečujících o dítě mladší 15ti let by měly být brán ohled **při rozpisu směn**.
- Nárok na čerpání **placeného a neplaceného volna při ošetřování člena rodiny**
- **Zákaz výpovědi** v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Legislativní ochrana III.

- Opatření na státní úrovni, které chrání rodiče na trhu práce a jsou směřovány k zaměstnavatelům (*Zákoník práce, obligatorní opatření vs. dobrovolná*)
- Možnosti „úniku“ z povinnosti dodržovat daná opatření
- Zákaz diskriminace rodičů (žen) vs. Účinná kontrola
- Legislativní ochrana zaměstnanců (a tedy i rodičů) se více dodržuje, případně zvyšuje ve **větších organizacích**, kde existují **odbory** a probíhá **kolektivní vyjednávání**.

Politika zaměstnanosti – APZ I.

- Zákon o zaměstnanosti (od 2004) rozšiřuje okruh uchazečů o zaměstnání, kterým má být **věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání** o matky do 9.měsíce od porodu a občanům pečujících o dítě do 15ti let věku X explicitně se nesoustředí na ženy v průběhu či po rodičovské dovolené.
- Politika pracovního trhu se soustředí **na rychlý návrat** na TP X ke konci/po RD by se měla soustředit **spíše na obnovení, podporu a rozvoj lidského kapitálu**
- **Vzdělávací a pracovní programy** jsou zatím realizovány **pouze v některých lokalitách** (neexistuje celostátní program - dobrovolná aktivita některých ÚP a NGO)

Politika zaměstnanosti – APZ II.

- Rodič na RD nemůže být uchazečem, ale pouze zájemcem o zaměstnání – **nedostupnost klasických opatření APZ** (kromě rekvalifikací od 2004) – nelze nezaměstnanosti předcházet.
- Problém **zajištění péče o děti** v průběhu APZ.
- Ženy se účastní programů APZ častěji než muži (jen o 1,1% oproti průměru).
- Ženy jsou zahrnuty **v rekvalifikacích a ve SÚPM mírně častěji než muži** (jen o 2%).
- **Rekvalifikace pro ženy** (nejvíce ze všech APZ - 31%) jsou spíše **obnovovací a rozšiřovací kurzy** (25%).
- **Celkově APZ směřují méně k nezaměstnaným pečující o nezaopatřené děti** (hlavně VPP a SÚPM).
- **Účinky rekvalifikace** na snížení nezaměstnanosti jsou horší pro ženy. Efekty rekvalifikací se u žen objevují po delším období než u mužů.