



Kancelář veřejného
ochránce práv

Sladování soukromého a pracovního života

Sborník z mezinárodní konference



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



**Kancelář veřejného
ochránce práv**

Sborník z mezinárodní konference

Sladování soukromého a pracovního života

Editoři: Petr Polák, Jana Kvasnicová, Iva Tichá



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah

Přehled autorů a jejich příspěvků.....	3
Předmluva	4
Činnost Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) v oblasti osvědčených postupů pro sladování pracovního, rodinného a osobního života	7
Sladění práce a péče o zaměstnance v Evropě: formy podpory v členských státech EU.....	18
Stát jako tvůrce norem? Souhra rodinných politik a kulturních hodnot ve Švédsku.....	26
Doporučení Evropské komise v oblasti sladování pracovního a soukromého života.....	33
Sladování soukromého a pracovního života: názory evropských institucí pro rovné zacházení.....	37
Portugalská národní kampaň k propagaci sladování pracovního a osobního života	47
Rodičovská práva v Rakousku	53
Zosúladovanie pracovného a rodinného života z pohľadu vnútroštátneho práva Slovenskej republiky.....	58
Sladování osobního a pracovního života – zkušenost z Maďarska.....	65
Sladování osobního a pracovního života v Polsku – názor Kanceláře veřejného ochránce práv	68
Sladování rodinného a pracovního života – datové zdroje	72
Přístupy ke zkoumání sladování osobního a pracovního života	75
Vyloučení pracovně právního vztahu podle ust. § 318 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce a rovnost příležitostí.....	81
Panelová diskuse – Praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek aplikujících opatření podporující sladování osobního a pracovního života.....	92
Workshop – Sladování ve vědě.....	96
Workshop – Zaměstnavatelé pro sladování – možnosti a praxe zaměstnavatelů při zavádění sladovacích opatření	102
Workshop – Rovné odměňování, rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života	106
Workshop – Co mohou instituce pro rovné zacházení a ombudsmanské instituce dělat pro lepší sladování rodinného a pracovního života? Výzvy a poučení	109
Medailonky – aktivní účastníci konference.....	112

Přehled autorů a jejich příspěvků

Bazalová, Veronika; Polák, Petr: Workshop – Co mohou instituce pro rovné zacházení a ombudsmanské instituce dělat pro lepší sladování rodinného a pracovního života? Výzvy a poučení, s. 109–111.

Borská, Jana; Světlíková, Daniela: Vyloučení pracovně právního vztahu podle ust. § 318 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce a rovnost příležitostí, s. 81–91.

Csink, Lóránt: Sladování osobního a pracovního života – zkušenost z Maďarska, s. 65–67.

Formánková, Lenka: Přístupy ke zkoumání sladování osobního a pracovního života, s. 75–80.

Jungblut, Jean-Marie: Sladění práce a péče o zaměstnance v Evropě: formy podpory v členských státech EU, s. 18–25.

Kvasnicová, Jana: Panelová diskuse – Praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek aplikujících opatření podporující sladování osobního a pracovního života, s. 92–95.

Linková, Marcela; Lišková, Kateřina; Smetáčková, Irena; Špondrová, Pavla: Workshop – Sladování ve vědě, s. 96–101.

Mazurczak, Anna: Sladování osobního a pracovního života v Polsku – názor Kanceláře veřejného ochránce práv, s. 68–71.

Mesárošová, Andrea: Zosúladovanie pracovného a rodinného života z pohľadu vnútroštátneho práva Slovenskej republiky, s. 58–64.

Mosca, Maurizio: Činnost Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) v oblasti osvědčených postupů pro sladování pracovního, rodinného a osobního života, s. 7–17.

Pereira, Tiago: Portugalská národní kampaň k propagaci sladování pracovního a osobního života, s. 47–52.

Řezanka, Marek; Nývlt, Ondřej: Sladování rodinného a pracovního života – datové zdroje, s. 72–74.

Saxonberg, Steven; Bergqvist, Christina: Stát jako tvůrce norem? Souhra rodinných politik a kulturních hodnot ve Švédsku, s. 26–32.

Sokačová, Linda; Havelková, Barbara; Ondrůjová, Zuzana: Workshop – Rovné odměňování, rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života, s. 106–108.

Talpa, Lukáš; Kvasnicová, Jana: Workshop – Zaměstnavatelé pro sladování – možnosti a praxe zaměstnavatelů při zavádění sladovacích opatření, s. 102–105.

Volpe, Ilaria: Sladování soukromého a pracovního života: názory evropských institucí pro rovné zacházení, s. 37–46.

Wagner, Sabine: Rodičovská práva v Rakousku, s. 53–57.

Žáková, Pavlína; Kovaříková, Dana: Doporučení Evropské komise v oblasti sladování pracovního a soukromého života, s. 33–36.

Předmluva

Vzpomínáme si, jak nás v druhé polovině roku 2013 nadchla zpráva o tom, že nadcházející rok by mohla Evropská komise prohlásit „Evropským rokem sladování soukromého a pracovního života“. V Kanceláři ombudsmana jsme se bez váhání rozhodli, že rok 2014 zasvětíme školicím a osvětovým setkáním na téma diskriminace z důvodu pohlaví a sladování soukromého a pracovního života. Příčin bylo hned několik. Množily se nám stížnosti pracujících rodičů na obtíže spojené s vymožením zkráceného pracovního úvazku či flexibilní formy práce. Ženy vracějící se z rodičovské dovolené narážely u zaměstnavatele na obtěžující výroky spojené s rodičovstvím a explicitní výzvy k ukončení pracovního poměru. V celospolečenském měřítku navíc kulminoval problém spojený s nemožností umístit děti do předškolních zařízení, což umocňovala do očí bijící neschopnost politické reprezentace přijmout zákon o alternativních formách péče o děti předškolního věku.

V tomto směru byla Kancelář veřejného ochránce práv zářnou výjimkou. Ve vztahu ke svým zaměstnancům a zaměstnankyním deklarovala ochotu zkracovat pracovní úvazky v souladu se zákoníkem práce, zavedla sladovací opatření v podobě práce odjinud (mobile office) a zahájila komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené s cílem informovat je průběžně o vývoji v Kanceláři, podpořit jejich odborný růst (včetně jazykového vzdělávání) i po dobu jejich nepřítomnosti v Kanceláři a usnadnit jim tak hladký návrat na pracoviště. Projekt dětské skupiny (realizovaný ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí) přinesl své plody. Do Kanceláře se vrátili kolegyně a kolegové před uplynutím „magických“ tří let čerpání rodičovské dovolené. V rámci zkvalitnění činnosti Kanceláře směrem k veřejnosti byl na osobním příjmu podnětů vytvořen dětský koutek pro ratolesti našich klientů.

O to větší bylo naše zklamání z toho, že se myšlenka o „Evropském roku sladování soukromého a pracovního života“ formálně neuchytila a Evropská komise šla v předzvěsti voleb do Evropského parlamentu jinou cestou, a to prolongací Evropského roku unijních občanů.

Nenechali jsme se odradit a předložili jsme Anně Šabatové, která se počátkem roku 2014 ujala funkce veřejné ochránkyně práv (národního subjektu pro rovné zacházení), návrh několika vzdělávacích aktivit ve vztahu k veřejné správě, nevládnímu sektoru, advokátům a soukromým společnostem na téma rovných příležitostí žen a mužů. Aktivita měly formát kulatých stolů, workshopů a konference. Jak zajímavé je zjištění, že podobné aktivity (především s akcentem na sladovací opatření na trhu práce) se odehrávaly v průběhu roku 2014 i v jiných evropských zemích. Jako by napříč Evropou rezonovala potřeba o uvedeném tématu stále více hovořit a hledat optimální řešení pro všechny zaměstnance i zaměstnavatele bez ohledu na jejich domicil.

Do rukou se vám dostává publikace obsahující příspěvky, které zazněly na mezinárodní konferenci „Sladování soukromého a pracovního života“, již lze do značné míry považovat za vyvrcholení vzdělávacích a osvětových aktivit ochránkyň k tomuto celoevropskému tématu. Konference se konala ve dnech 23.-24. října 2014 v Kanceláři veřejného ochránce práv v rámci projektu Společně k dobré správě (CZ.1.04/5.1.00/81.00007). Příjemcem a realizátorem tohoto projektu je Kancelář veřejného ochránce práv. Sborník shrnuje příspěvky, které zazněly z úst zahraničních a českých expertů a expertek. Obsahuje ale i články, které nemohly být předneseny z časových důvodů.

Snažili jsme se, aby pořadí textů reflektovalo neopakovatelný duch mezinárodní konference, v jejímž průběhu se postupovalo od celoevropského pohledu (příspěvky Maurizia Moscy, Agnes Uhereczky, Ilarie Volpe či Jeana-Marie Jungbluta) k řešení problémů čistě vnitrostátních (panelová diskuse moderovaná Janou Kvasnicovou). Vynechány nemohly být cenné zkušenosti jiných evropských států s problematikou sladování (příspěvky Tiaga Pereiry, Sabine Wagner, Anny Mazurczak, Lóránta Csinka, Andrey Mesárošové). Nezapomněli jsme ani na originální česko-švédský vhled Stevena Saxonberga, přístup institucí evropského (Dana Kovaříková) či vědecko-výzkumného typu (příspěvky Marka Řezanky a Lenky Formánkové). Ve druhé části sborníku se můžete dočíst, o jakých dílčích problémech se diskutovalo na čtyřech workshopech, které proběhly během druhého dne konference. Oslovení moderátoři dodali pro účely sborníku výstižná shrnutí, která jsou hned v několika bodech inspirací pro další činnost české veřejné ochránkyň práva na poli genderové rovnosti.

Sladování soukromého a pracovního života je tématem, k němuž lze přistupovat z mnoha úhlů pohledu. Nám je přirozeně vlastní pohled rovného zacházení a nediskriminace, který konference obohatila především v následujících aspektech.

Je nepopíratelné, že sladování není tématem pouze pro mladé rodiny s dětmi, ale prakticky pro všechny osoby s povinností péče o závislou osobu. Na konferenci byla proto vhodně tematizována problematika péče o seniory, jež ji propojuje s únorovou konferencí zaměřenou na ochranu práv seniorů v institucích. Tematiku péče o seniory je třeba dále rozvíjet (nejen v České republice), pokud jde především o její důsledky v oblasti zaměstnanosti, pracovního práva a hospodářství (udržitelnosti). Uvědomili jsme si také, že každá země musí najít svůj vlastní přístup či dokonce strategii k otázce sladování, neboť příklady dobré praxe nemusí nutně fungovat napříč Evropou. Při realizaci genderového mainstreamingu je třeba dávat pozor na to, jaké obrazy rodin jsou v rámci kampaní předávány širokému publiku. Není žádoucí omezit mainstreaming na jeden typ rodiny a vytvářet další stereotyp, že sladovací opatření je pouze pro „někoho“. Úspěšnost sladovacích opatření je přímo podmíněna přetrvávajícími společenskými normami o genderové distribuci úkolů v domácnosti. Může se tak jednat

o vůbec největší výzvu v dané oblasti, tedy změnu předsudečného nazírání na muže jako živitele rodiny. Vedle ní ob stojí i snaha implementovat sladovací opatření mimo sektor „bílých límečků“, tedy pokusit se zhmotnit některé postupy v běžných provozech, jako je továrna či supermarket. Jde-li o flexibilitu na pracovišti, ukázalo se, že byť je legislativní rámec sebelepší, žádná flexibilní forma práce nemůže fungovat bez absolutní důvěry panující mezi zaměstnancem či zaměstnankyní a zaměstnavatelem.

Jsme přesvědčeni, že konferencí a sborníkem činnost ochránkyně ve vztahu k předestřenému tématu nekončí, ba právě naopak.

Příjemné čtení

Petr Polák, Jana Kvasnicová a Iva Tichá

Činnost Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) v oblasti osvědčených postupů pro sladování pracovního, rodinného a osobního života

Maurizio Mosca

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)

maurizio.mosca@eige.europa.eu

Klíčová slova

EIGE, sladování pracovního, rodinného a osobního života, pozitivní pojetí flexibility, osvěta, benchmarking, samoregulace

Abstrakt

Rovnost žen a mužů je základní hodnotou Evropské unie a podmínkou hospodářského růstu, konkurenceschopnosti a udržitelného rozvoje. Dosažení stejné ekonomické nezávislosti, stejné odměny za stejnou práci a vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, to jsou tři z pěti priorit evropské Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015)¹.

Podpora sladování pracovního, osobního a rodinného života stojí v centru všech uvedených cílů, stejně jako je klíčová i pro dosažení cílů stanovených v rámci strategie Evropa 2020 – strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění². Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) provedl studii za účelem shromáždění a vyhodnocení osvědčených postupů v oblasti sladování pracovního, rodinného a osobního života v členských státech EU. Sladování zasahuje do řady oblastí politiky. Právní předpisy EU i vnitrostátní právní předpisy upravující rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace – včetně práv na stejnou odměnu, rovné zacházení, rodičovskou dovolenou, zákaz diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek – jakožto i právní předpisy upravující pracovní dobu, to vše se prolíná s politikou sladování pracovního, rodinného a osobního života.

1 Evropská komise. *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015*. 2010.

2 Evropská komise. *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. 2010.

1. Úvod

Zásada rovnosti žen a mužů musí být chápána jako boj proti překážkám, kterým čelí ženy v souvislosti se vstupem na trh práce a zapojením do něj, a překážkám, kterým čelí muži při zapojování se do rodinného života. Aby došlo ke změnám ve společnosti nezbytným k dosažení rovnosti žen a mužů, je třeba zaměřovat se zejména na druhou skupinu a zapojovat do této iniciativy muže. Zásahy na podporu sladování pracovního, rodinného a osobního života konkrétně zahrnují:

- Právní předpisy, politiky, strategie a akční plány týkající se **služeb péče**. Ty se týkají jak služeb péče o děti (vymezených v rámci barcelonských cílů jako přístupné, finančně dostupné a kvalitní), jakožto i služeb péče o zdravotně postižené a starší členy rodiny.
- Právní předpisy, politiky a strategie týkající se **rodičovské dovolené**, včetně právních předpisů, politik a strategií, které podporují zapojení mužů do systémů rodičovské dovolené. V některých zemích rovněž existují systémy dovolené, v jejichž rámci mají nárok na dovolenou např. lidé pečující o starší či zdravotně postižené členy rodiny. Sem rovněž spadají i ostatní finanční příspěvky, popř. vyrovnávací platby pro pracující rodiče, např. na péči o dítě, rodičovskou dovolenou, atd.
- Právní předpisy, politiky, strategie a akční plány týkající se **pružného uspořádání pracovní doby**, které umožňuje rodičům sladit pracovní, rodinný a osobní život. Tento bod zahrnuje např. obecné zásady, kolektivní smlouvy nebo zákonná práva rodičů sloužící k tomu, aby si vyjednali pružnou pracovní dobu, např. snížený počet pracovních hodin či dnů, pružný začátek a konec pracovní doby, práci z domova (teleworking), práci na dobu určitou, popř. další inovativní řešení.

2. Pozitivní pojetí flexibility

Význam tohoto pojmu, který původně označoval pozitivní koncepci, se časem posunul jinam.

„Být flexibilní“ znamená být ochoten přijmout veškeré pracovní podmínky, veškeré organizační rysy, veškeré potřeby; znamená to naprosto vše podřídit práci – a následně přijmout jakékoliv podmínky – nebo naprosto vše podřídit péči – a následně si zorganizovat osobní a profesní život na základě potřeb péče.

Analýza osvědčených postupů a bohatého počtu efektivních příkladů sladování profesního a osobního života v rámci EU, která byla předmětem studie,

upozornila na některé důležité rysy, které posouvají pojem flexibility zpátky k pozitivnímu vnímání.

Tento přístup vychází z myšlenky, že v centru příprav a implementace jakékoliv politiky nebo postupu ke sladění rozličných potřeb různých zainteresovaných osob (lidí/zaměstnanců, zaměstnavatelů, veřejných institucí) se nacházejí potřeby.

Analýza potřeb vede k vymezení „flexibilních“ přístupů, které se zaměřují na to, jak dosáhnout nejlepšího poměru mezi časovými požadavky jednotlivce/domácnosti a požadavky podniků orientované na schopnosti/výsledky.

Klíčovou roli zde hraje veřejná správa, ať už na úrovni státu, kraje nebo místní samosprávy, neboť veřejná správa má pravomoc a povinnost vytvářet regulační rámec a rozdělovat zdroje.

Obohacením tohoto politického cyklu o analýzu „potřeb“ dojde k přímé podpoře efektivity politik a pozitivního dopadu na obyvatelstvo, podnikání a život komunity.

V rámci pozitivního pojetí flexibility se mění i pojem zisku.

Názor, podle něhož je cílem dosáhnout „VĚTŠÍHO MNOŽSTVÍ“ – větších příjmů, více peněz, větších zisků pro podnikání – se postupně proměňuje v názor, že cílem je dosažení „LEPŠÍ KVALITY“ – lepších pracovních podmínek, lepších profesních výkonů, lepšího dopadu politik a postupů na životy lidí.

Plodná interakce mezi všemi zainteresovanými stranami vede ke zlepšení celého politického cyklu sladovacích opatření. Rozsáhlé a společné příspěvky zainteresovaných osob v důsledku podporují udržitelnost a soudržnost politického plánování. Výsledky přezkumu politiky, k němuž došlo v rámci studie institutu EIGE, zdůrazňují, že je zcela nezbytné si tento přístup osvojit.

Pozitivní flexibilita je strategií rovnosti a růstu

Výzkum institutu EIGE odhalil jisté trendy, které jasně poukazují na to, jakým způsobem nerovnost žen a mužů stále brání úplnému posílení postavení žen a jejich emancipaci.

Pracovní pozice

Vzhledem k omezování veřejných služeb a menšímu počtu relevantních zdrojů ženy ve snaze zajistit potřeby péče přijímají nestabilní pracovní pozice, špatně placenou práci a často dochází k jejich odloučení od zaměstnání.

Částečný úvazek

Ženy bývají stále častěji zaměstnávány na částečný úvazek (32 % žen oproti 9 % mužů).

Ženy přijímají zaměstnání na částečný úvazek především proto, že musejí zajistit péči a sladit profesní a osobní život, zatímco muži přijímají zaměstnání

na částečný úvazek zejména z důvodu, že se jim nedaří najít zaměstnání na plný úvazek.

Společenská a hospodářská krize měla na ženy nepochybně negativní dopad a vedla ke konkrétním obavám ohledně kvality pracovních pozic, příjmu, k rozdílům v platech a důchodech a ke zvýšení míry nečinnosti.

Pro společnosti to často znamenalo ztrátu talentovaných a zkušených zaměstnanců a zaměstnankyň, a tím i snížení potenciálu z hlediska konkurenceschopnosti. Kvůli úsporám společnosti nezaváděly sladovací opatření, a proto si muži museli např. brát dovolenou z rodinných důvodů. Jediným úspěchem v tomto ohledu je zavádění tzv. father's quota (otcovská dovolená, pozn. překl.).

3. Osvědčené postupy institutu EIGE

Shromažďování a určování osvědčených postupů pro sladování pracovního, osobního a rodinného života se zaměřuje na tři konkrétní oblasti: osvěta, benchmarking a samoregulace. Studie vyvinula kvalitativní rámec kritérií pro posouzení postupů, které se ukázaly být efektivním řešením pro překonání konkrétních projevů nerovnosti žen a mužů.

4. Kritéria pro určení a posouzení osvědčených postupů pro sladování pracovního, osobního a rodinného života

4.1 Obecná kritéria

Obecná kritéria platí pro všechny příklady a jsou obzvláště důležitá, protože se použijí pro konečné posouzení za účelem výběru postupů a iniciativ, které jsou součástí závěrečného posouzení 12 ukázkových osvědčených postupů. Za účelem posouzení nástrojů, metod či postupů, které mohou pozitivně ovlivnit rovnost žen a mužů, si institut EIGE zvolil tato kritéria:

- Dobře funguje (postup je dokončen, nebo alespoň sám o sobě vykazuje značný úspěch). To svědčí o dobré a spolehlivé koncepci a metodologii. Postup byl účinně implementován a vykazuje jisté pozitivní výsledky.
- Postup/iniciativu lze přenést a napodobit jinde. To pomáhá osvojit si správné myšlení a jednání. Problémy řešené daným opatřením a kroky podniknuté v jeho rámci jsou relevantní a použitelné pro další země, popř. jiné kraje nebo sektory v dané zemi.

- Pomáhá osvojit si správné myšlení a jednání. To svědčí o tom, že daný příklad má velký potenciál stát se učební pomůckou, kterou je možné využít k vybudování kapacit mezi zainteresovanými osobami.
- Je zasazen do širší strategie začleňování otázek rovnosti žen a mužů (gender mainstreaming). To svědčí o závazku zasadit postup do širší strategie začleňování otázek rovnosti žen a mužů a o tom, že je postup součástí strukturovaného přístupu a není jen osamocenou, jednorázovou iniciativou.
- Vykazuje efektivní úspěch z hlediska zlepšení rovnosti žen a mužů nebo omezení nerovností mezi ženami a muži. To poukazuje na význam skutečnosti, že postup vychází z širšího cíle, kterým je dosažení rovnosti žen a mužů, a zabývá se některými strukturálními faktory, které vedou k nerovnostem mezi ženami a muži.

4.2 Společná kritéria

Tato kritéria představují klíčové prvky pro posouzení obsahu, koncepce, implementace a výsledků postupů na další úrovni. Nabízejí podrobnější kritéria a umožňují hlubší posouzení postupů pro sladování pracovního, rodinného a osobního života, které je třeba učinit. Sem spadají postupy pro posouzení, jakož i metody a propojování s výsledky v oblasti rovnosti žen a mužů. Tato kritéria jsou proto společná pro všechna tři témata, jimiž se studie zabývá (samoregulace, osvěta, benchmarking).

- K dispozici jsou podstatné informace o postupu a existují důkazy o tom, že je daný postup úspěšný. Důkazy by měly vycházet z kontextové analýzy, výzkumu a analýzy dat, na jejichž základě se vymezí problém, který je třeba postihnout, a dále monitoring a hodnocení postupu/iniciativy; důkazy se také týkají vedení.
- Koncepce a implementace opatření obsahuje inovativní prvky. Existují důkazy o tom, že postup je inovativní a nový, že k řešení zvoleného problému zkouší využívat nové myšlení a přístupy, že je založen na věcném plánování, pomocí něhož se stanoví jasné cíle, kroky a ukazatele pro monitoring a hodnocení.
- Postup/iniciativa vychází z dobře promyšlené komunikační strategie. To svědčí o snaze šířit informace související s iniciativou/postupem a příslušné výsledky.
- Cíle postupu/opatření a jeho účel jsou jasné, uvedené cíle souvisejí s rovností žen a mužů / začleňováním otázek rovnosti žen a mužů. Existují důkazy svědčící o tom, že iniciativa pro sladování pracovního, osobního a rodinného života hluboce souvisí se záměry, cíli a výsledky v oblasti rovnosti žen a mužů a v oblasti začleňování otázek rovnosti žen a mužů.
- Postup/opatření je dobře navržené, je založené na jasné a soudržné metodologii s konkrétními a jasnými kroky pro jeho implementaci. Existují jasné

důkazy o soudržném a strategickém přístupu k plánování, metodologické koncepci a řízení projektu.

- Projevují se známky pozitivního dopadu na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a na rovnost žen a mužů. Jsou k dispozici důkazy monitoringu a hodnocení výsledků v souvislosti se sladováním pracovního, osobního a rodinného života a důkazy svědčící o přímém dopadu na rovné postavení žen a mužů.
- Do plánování, implementace, monitoringu a hodnocení postupu se zapojily všechny relevantní zainteresované osoby. Je-li to možné, mělo by se jednat o zaměstnavatele, zaměstnance a zaměstnankyně, odborové svazy, nevládní organizace (např. organizace na podporu žen a rodin), ministerstva a vládní úřady.
- Postup/opatření (přímo či nepřímě) propaguje zapojení mužů do sladování pracovního, rodinného a soukromého života a jejich účast na tomto sladování. Prokazatelně je kladen důraz na zapojení mužů a jejich účast a byly zaznamenány výsledky v oblasti rovnosti žen a mužů.
- Dodatečné prospěšné kritérium: Postup/opatření je možné zavést v době hospodářské krize / úsporných opatření, kdy je nedostatek finančních prostředků. Iniciativa zohledňuje dopad hospodářské krize na rovnost žen a mužů a prokazatelně reaguje citlivě z hlediska rovnosti žen a mužů a efektivně z hlediska nákladů.

4.3 Konkrétní kvalitativní kritéria pro určení osvědčených postupů

A. Konkrétní kritéria: Genderově citlivá samoregulace ve veřejných a soukromých organizacích

- A1 Iniciativa je zasazena do širšího kontextu, jehož cílem je propagace rovnosti žen a mužů a u společnosti je součástí „ekonomických argumentů“ pro rovnost. Nedílnou součástí iniciativy je rovnost a existují důkazy o tom, že je začleněna do firemních/obchodních strategií nebo programů podporujících zastoupení různých společenských vrstev.
- A2. Iniciativa/opatření byly vytvořeny na základě předchozího posouzení, výzkumu, popř. analýzy (průzkum mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, analýza zastoupení mužů a žen, vyhodnocení dopadu na zastoupení mužů a žen, stávající studie, z nichž vzešly konkrétní problémy nebo sporné otázky, atd.). Funguje jasná vědomostní základna a probíhá analýza zastoupení žen a mužů, na jejichž základě se určují sporné otázky / problémy, které je třeba řešit na úrovni pracoviště, společnosti nebo jiné úrovni (využívání i důkazů z národní/mezinárodní úrovně).

- A3. Opatření bylo vypracováno ve spolupráci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi / příslušnými zainteresovanými osobami, např. na základě průzkumu mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi nebo diskuse se zástupci a zástupkyněmi zaměstnanců a zaměstnankyň. Jsou zavedeny efektivní systémy ke konzultaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi / zainteresovanými stranami a k jejich zapojení.
- A4. Jsou k dispozici závazná ustanovení pro strany/organizace, které se účastní opatření/dohody.
- A5. Je zde stálý orgán (úřad/výbor), který zajišťuje implementaci a dohlíží na ni, a rovněž podává zprávy o výsledcích iniciativy.
- A6. Byly přiřazeny a jsou k dispozici dostatečné technické a lidské zdroje na podporu implementace a tyto zdroje jsou využívány efektivně.
- A7. Řídící orgán/vedení společnosti se zavázal(o) aktivně implementovat opatření a za účelem této implementace vypracovalo koherentní cíle a kroky. Ke stanovení cílů a k implementaci iniciativy se zavázali i vedoucí pracovníci a pracovnice a vedení.
- A8. Existují důkazy o tom, že cílové skupiny/zaměstnanci a zaměstnankyně (jejich značný počet) mají ze zavedeného opatření prospěch. Nemohou-li takové důkazy existovat, protože je na jejich sběr příliš brzy, existují jasné známky toho, jaký bude očekávaný prospěch z opatření.
- A9. Existují důkazy o kontinuitě a udržitelnosti. Jsou zavedena opatření, která mají zajistit, že samoregulační iniciativa disponuje plánem a zdroji potřebnými k její kontinuitě a udržitelnosti.

B. Konkrétní kritéria: Osvětové iniciativy, jejichž cílem je propagovat rozvoj postupů pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

- B1. Iniciativa/kampaň je správně zaměřena, má jasné cíle a je dobře naplánovaná.
- B2. Kampaň obsahuje jasná sdělení, která upoutají pozornost různorodých adresátů. Iniciativa/kampaň jasně předává klíčová sdělení rozličným adresátům.
- B3. Kampaň/iniciativa je založena na dobrém porozumění převažující kultuře a názorům, jakožto i na principech rovnosti žen a mužů.
- B4. Osvětová kampaň/iniciativa je adresována jasně vymezené cílové skupině/cílovému publiku.
- B5. Kampaň/iniciativa využívá řady efektivních přístupů a technik, pomocí nichž zajišťuje, že se sdělení dostanou k různorodým adresátům a že jim tyto adresáti porozumí.

- B6. Implementační a komunikační strategie se přizpůsobují hlavním cílům. Osvětová kampaň/iniciativa se vyznačuje jasnou komunikační strategií a plní vytčené cíle.
- B7. Kampaň/iniciativa kombinuje prostředky a metody, které se vzájemně podporují a posilují (vzdělávání, odborná příprava, sociální média, poskytování informací, atd.). Různé komunikační nástroje a metody jsou využívány koordinovaně a vzájemně se doplňují.
- B8. Rozsah a koncepce iniciativy/kampaně zajišťuje předávání zamýšlených nápadů a sdělení.
- B9. Kampaň/iniciativa pomáhá překonat tradiční stereotypy v oblasti role žen a mužů a má jasně vymezený cíl změnit vztahy mezi ženami a muži a propagovat rovnost žen a mužů.
- B10. Existují důkazy svědčící o tom, že kampaň/iniciativa má pozitivní vliv na postoje, chování a názory cílových skupin. Ačkoliv může být obtížné zachytit dopad informačních kampaní na postoje a chování, byl učiněn řádný pokus o změření a vyhodnocení dopadu osvětové kampaně/iniciativy na postoje a chování.

C. Konkrétní kritéria: Benchmarking

- C1. Prováděný benchmarking vychází z principů rovnosti žen a mužů. Cílem je propagace a implementace principů rovnosti žen a mužů pomocí benchmarkingu.
- C2. Prováděný benchmarking se řídí jasným plánem a časovým rozpisem.
- C3. Partneři, kteří mají provádět benchmarking, jsou jasně určeni a jsou do tohoto procesu zapojeni. Do procesu jsou zapojeni a účastní se ho všechny relevantní zainteresované osoby, včetně příslušných akreditačních orgánů, zástupců a zástupkyň zaměstnanců a zaměstnankyň, nevládních organizací, orgánů pro rovné zacházení, atd.
- C4. Do procesu jsou zapojeni kvalifikovaní nezávislí odborníci a odbornice a posuzovatelé a posuzovatelky. Benchmarking provádějí uznávaní nezávislí odborníci a odbornice, kteří jsou obeznámeni s problematikou rovnosti žen a mužů a rozumějí jí.
- C5. Dobře vyvinuté a zavedené nástroje pro sběr dat. Ke shromažďování důkazů a podpoře prováděného benchmarkingu se přistupuje systematicky.
- C6. Zapojená organizace/zapojené organizace připravují samohodnotící zprávy/dokumenty.
- C7. Byl připraven zdokonalovací akční plán (např. „plán k dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem“ jako součást širšího akčního plánu pro rovnost žen a mužů) a existují důkazy o jeho zavádění. Výsledky

prováděného benchmarkingu vedou ke zdokonalovacímu plánu a souvisejícímu zavádění v oblastech, které mají být rozvíjeny.

- C8. Existují jasné důkazy o tom, že poznatky z prováděného benchmarkingu padly na úrodnou půdu a usnadnily zlepšení v oblasti politiky a postupů pro sladování.
- C9. Organizace, zapojení klíčoví partneři a zainteresované osoby se zavázali k procesu a k podpoře rovnosti žen a mužů.
- C10. Osvědčené postupy identifikované na základě benchmarkingu mají dobrou publicitu a jsou popularizovány pomocí jasné komunikační strategie. Výsledky osvědčených postupů jsou efektivním a jasným způsobem sdělovány různorodým adresátům a zainteresovaným osobám.

5. Některé ze závěrů vyplývajících z činnosti a výzkumu institutu EIGE

5.1 Hlavní problémy a nedostatky

- Zlepšovat dosažitelnost, finanční dostupnost a kvalitu péče o děti a dalších služeb péče/pečovatelských zařízení.
- Vypracovat politiky a strategie zpochybňující tradiční genderové stereotypy.
- Více a lépe zapojovat muže do péče a do jiné neplacené práce; prostor pro zlepšení právních předpisů EU upravujících rodičovskou dovolenou a rozšíření práv otců.
- Zajistit, že hospodářská krize neohrozí pokrok, k němuž došlo v souvislosti se zapojením žen do trhu práce, trendem směřujícím k modelu „dvou příjmů“ a zapojením mužů do rodinných povinností a péče o děti.
- Zvyšovat povědomí o sladovacích opatřeních na národní politické úrovni a na úrovni EU a implementace těchto opatření.
- Zajistit pozitivní výsledky pružného uspořádání pracovní doby v souvislosti se sladováním a s rovností žen a mužů.
- Zlepšovat a zvyšovat zapojení všech relevantních zainteresovaných osob do implementace sladovacích politik.
- Podporovat šíření osvědčených postupů pro sladování v různých národních kontextech.

5.2 Klíčové kroky k postupu vpřed

- Rozpoznat a ocenit roli sociálních partnerů a různorodých zainteresovaných osob.
- Propagovat networking veřejných a soukromých subjektů.
- Zapojovat malé a střední podniky do projektů sladování a cílit na ně tyto projekty.

- Zlepšovat dostupnost veřejných zdrojů a tam, kde je to možné, vybudovat systém finanční nezávislosti (tzv. samofinancování).
- Investovat do dobře zaměřených osvětových iniciativ.
- Zdokonalovat a zavádět monitorovací a hodnotící nástroje a strategie.
- Provádět výzkumy a studie a shromažďovat data dle pohlaví respondentů a respondentek a z těchto údajů následně vycházet při tvorbě politik.
- Naučit se měnit pracovní kulturu na základě dobrých zkušeností a přenosu postupů.
- Investovat do školení, poradenství a vedení za účelem posílení potenciálu pro změnu tradičních předpokladů, postojů a chování.
- Oslovit muže v rámci všech projektů a iniciativ zaměřených na sladování v rámci strategického zaměření na rovnost žen a mužů.

5.3 Třináct osvědčených postupů institutu EIGE

Osvěta

RAKOUSKO	Kampaň Four Walls, Four Hands (Čtyři zdi, čtyři ruce)
NĚMECKO	Managing Reconciliation of Work and Family (Nacházení souladu mezi prací a rodinou)
DÁNSKO	A Hug from Daddy (Tátovo objetí)
MALTA	Sharing Work-Life Responsibilities „NISTA“ (NISTA – dělba povinností mezi pracovní a osobní život)
POLSKO	Occupation: Dad – I like it! (Povolání: táta – to se mi líbí!)

Benchmarking

ESTONSKO	soutěž o společnost s nejlepším přístupem k rodině a zaměstnancům
ITÁLIE	certifikát Family Audit (Rodinný audit)
MALTA	EQUALITY MARK (ZNAČKA ROVNOSTI)
SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ	Think, Act, Report (Přemýšlej, jednej, podávej zprávy)

Samoregulace

RAKOUSKO	firemní semináře věnované rodičovské dovolené
NĚMECKO	Projekt MORE
DÁNSKO	24-hodinová služba péče o děti
SLOVINSKO	Halcom d.d. – držitel certifikátu Family Friendly (Vstřícný přístup k rodině)

Veškeré prezentace a další informace o studii vám poskytne pan Maurizio Mosca na adrese maurizio.mosca@eige.europa.eu

Seznam literatury a zdrojů:

Evropská komise. *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. 2010. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&qid=1421611278355&from=CS>

Evropská komise. *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015*. 2010. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:cs:PDF>

Sladění práce a péče o zaměstnance v Evropě: formy podpory v členských státech EU

Jean-Marie Jungblut

Eurofound

jmj@eurofound.europa.eu

Klíčová slova

sladování osobního a pracovního života, zaměstnanci, pracující osoby poskytující péči, zásady sladování

Abstrakt

Otázka slučitelnosti práce a péče o závislou osobu a osobu se zdravotním postižením je poměrně novým příspěvkem k tematice sladování pracovního a osobního života. Výzkum v Evropě se této otázce začal věnovat teprve na počátku tohoto tisíciletí. Otázky sladování pracovního a osobního života, jež také nazýváme konfliktem mezi pracovním a osobním životem, se týkají primárně rodičů pečujících o nejmenší děti. Většina zásad vypracovaných v posledních letech se zabývá například rodičovskou dovolenou, právem na kojení a právem na změnu pracovních podmínek (práce na částečný úvazek). V EU však začíná ubývat osob v produktivním věku od 15 do 64 let a naopak u populace ve věku 65 let a víc se očekává nárůst z 87 milionů v roce 2010 na 152 milionů v roce 2060¹.

Jedním z dopadů demografické změny tak bude ve stejném období nárůst osob závislých na péči na téměř trojnásobek². Otázka poskytování péče rodinným příslušníkům vyššího věku tak získává při tvorbě politik stále větší váhu. K tomu je nutno přičíst tlak na zajištění kvalitní péče vyvolaný rychlým nárůstem poptávky po dlouhodobé péči a očekáváním generace z období populační exploze. Otázka sladování bude ještě naléhavější s tím, jak se v mnoha zemích zvyšuje participace žen na trhu práce a četné evropské státy zavádějí veřejné politiky zaměřené na zvyšování počtu osob zůstávajících déle v zaměstnání před odchodem do důchodu.

1 Evropská komise. *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 Member States (2010-2060)*. 2012.

2 Rada Evropské unie. *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society*. 2014.

Tyto důvody vedou ke zvýšenému důrazu na sladování pracovního života a péče s větší podporou pracujících osob poskytujících péči a podporou flexibilních pracovních podmínek, zejména pro starší pracovníky, kteří tak budou moci setrvat déle v pracovním procesu. Starší pracovníci a zejména ženy až příliš často natrvalo odcházejí z trhu práce v okamžiku, kdy vyvstane potřeba poskytovat domácí péči. Tvůrci politik na celostátní úrovni by měli na tuto situaci reagovat rozšířením a zkvalitněním nástrojů na podporu pracovníků a pracovníc s pečovatelským závazkem. Zaměstnavatelé budou muset na úrovni podniku a jednotlivých pracovišť zvažovat inovační opatření k přijímání a udržení zaměstnanců a zaměstnankyň a postupnému zvyšování jejich produktivity. Uvedená opatření ke sladění práce s neformální péčí zahrnují dočasný odchod ze zaměstnání umožňující zaměřit se na poskytovanou péči, snižování pracovního úvazku (kratší pracovní doba) a podporu spojení práce na plný úvazek s poskytováním péče.

Zpráva Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek, jež má být zveřejněna na počátku roku 2015 a již zde shrnujeme, se zabývá sladováním práce a péče, nikoli však dlouhodobou péčí jako takovou. Pokud jde o dlouhodobou péči, odkazujeme na nedávné publikace Evropské komise³, Rady Evropy⁴ a OECD⁵. Je však zřejmé, že politiky dlouhodobé péče i sladování jsou vzájemně komplementární a stávající infrastruktura péče nebo její absence ovlivní možnosti sladování obou povinností v každodenním životě.

Rodiny budou standardně zajišťovat péči samy, často tak, že ze svého středu vyberou nebo pověří člena/členku nebo členy, pro něž péče představuje nejmenší ušlou příležitost, přičemž však této osobě a společnosti jako takové často vzniknou (skryté) náklady budoucí. V zemích, kde jsou infrastruktura a služby dlouhodobé péče dostatečně rozvinuté (např. severské země, Nizozemsko a Lucembursko), existuje menší tlak na podporu pracovníků/pracovníc nucených poskytovat péči než v zemích, které sladování práce a péče ponechávají převážně na ženách a formální podporu příliš neposkytují⁶. Je tudíž zřejmé, že převezme-li část odpovědnosti nebo veškerou odpovědnost za dlouhodobou péči stát, nejsou otázky sladování tak naléhavé.

3 Evropská komise. *Long-term care in the European Union*. Comas-Herrera, A. a Wittenberg, R. *European Study of Long-Term Care Expenditure: Investigating the sensitivity of projections...* 2008.

4 Rada Evropské unie. *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society*. 2014.

5 OECD. *Help Wanted? Providing and paying for long-term care*. OECD. *A good life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care*. 2011.

6 Zpráva projektu INTERLINKS Long-Term Care in Europe („Dlouhodobá péče v Evropě“) financovaného z fondů EU ukazuje, že v zemích severní Evropy za financování dlouhodobé péče odpovídá stát. Naopak v zemích jižní a východní Evropy leží odpovědnost na rodinách. Další publikace *Help Wanted?*, kterou vydala organizace OECD, poukazuje na to, že severské země a země Beneluxu investují do dlouhodobé péče více peněz z daní, než jsou průměrné hodnoty zemí OECD; naopak Portugalsko, Maďarsko, Slovensko, Polsko a Španělsko investují do této oblasti výrazně méně prostředků (Rada Evropské Unie – Výbor pro sociální ochranu, 2014).

V rámci projektu EUROFAMCARE⁷ bylo v roce 2005 provedeno srovnání šesti členských států EU, z něhož vyplynulo, že poskytování péče mělo větší dopad na zaměstnanost pečujících ve Spojeném království, Německu a Řecku, méně již v Itálii. Politicky konzervativní německé uspořádání v kombinaci s modelem muž-živitel a žena-pečovatelka přináší značná omezení ve vztahu k zaměstnání, zejména pokud jde o ženy. V zemích Středomoří je situace odlišná, neboť péče o osoby vyššího věku zde kulturně a institucionálně zajišťuje rodina, obvykle ženy, neboť zde existuje nízké zapojení státu a zároveň nízká zaměstnanost. V Řecku omezené zapojení státu a nízká zaměstnanost často přispívají k úplnému odchodu pečujících, opět převážně žen, z trhu práce. V italském případě využívají mnohé rodiny poměrně štedrou finanční podporu k najímání neregistrovaných pracovníků z řad migrantů, takže potřeba péče nutně neznámá závažnou překážku účasti na trhu práce. V Polsku přispívá rozvinutá solidární síť a celkově nízká zaměstnanost k nízkým překážkám vstupu do zaměstnání, přestože v zemi panuje nedostatek veřejných a formálních služeb. Velmi populárním řešením je zde stát se osobou samostatně výdělečně činnou a dosáhnout tak větší pružnosti při zvládání práce a péče. Švédský model štedrých sociálních služeb a dávek (sloužící k podpoře osob vyššího věku) ukazuje, že vysoká zaměstnanost může koexistovat se soustavnou a rozvinutou neformální péčí. Ve Spojeném království se péče opírá hlavně o soukromé služby a stát ponechává břemeno péče na rodinách; pečující proto nemohou zcela odejít z trhu práce a jsou nuceni hledat co nejúčinnější způsob sladění práce a péče⁸.

Většina politik na podporu pracujících osob poskytujících péči je založena na právech zakotvených v pracovněprávních předpisech členských států EU, jež jsou v některých případech novelizovány nebo zpřesněny v odvětvových dohodách nebo jen podnikových zásadách. Tyto nástroje na podporu pracujících osob poskytujících péči v jejich úsilí o sladování pracovního a osobního života lze rozdělit do několika kategorií: jedná se o opatření spojená s pracovní dobou – od flexibilní pracovní doby a částečného pracovního úvazku přes mimořádnou dovolenou a krátkodobé pracovní volno po studijní dovolené a mohou podléhat zásadám, podle nichž se pracovníkům v době volna nezbytného pro poskytování péče o jejich příbuzné vyplácí dávka nahrazující příjem, případně se jedná o ochranné mechanismy poskytující garanci zaměstnání nebo záruky, že dotčená osoba bude mít možnost vrátit se po stanovené době trvání péče na svoji pracovní pozici.

7 EUROFAMCARE. *Services for supporting family carers of older dependent people in Europe. Characteristics, coverage and usage. 2006.*

8 Principi a kol. *Worklife restrictions experienced by midlife family care-givers of older people: Evidence from six European Countries in: Ageing & Society, 2014, s. 221 ad.*

Jedním ze způsobů, jak posuzovat prospěšnost jednotlivých politik, je tázat se pracovníků a pracovníc, jaká opatření ke sladování pracovního a osobního života sami upřednostňují. Informace jsou čerpány z četných studií vypracovaných v minulosti⁹. Nejčastěji zmiňovanými opatřeními na podporu úsilí o sladování osobního a pracovního života jsou¹⁰:

- flexibilní pracovní doba a schopnost neprodleně reagovat na naléhavé situace;
- možnost na určitou dobu omezit týdenní pracovní dobu;
- možnost vzdát se na dobu péče pracovních a manažerských povinností;
- právo flexibilního využívání dovolené.

Obr. č. 1 znázorňuje možnou hierarchii opatření na podporu sladování osobního a pracovního života vycházející na jedné straně z podpůrných nástrojů, které považují za prospěšné sami pečující, a na straně druhé z nástrojů, které lze vysledovat v evropských zemích. V dolních úrovních nacházíme flexibilní pracovní dobu a práci na částečný úvazek, po nichž následuje ochrana zaměstnání po dobu poskytování péče. Ochrana zaměstnání hraje pro pracující osoby poskytující péči klíčovou roli, neboť existence jakéhokoli právního nároku má smysl pouze tehdy, pokud jsou pečující chráněni před propuštěním z personálních nebo ekonomických důvodů. Možnost propuštění zároveň ohrožuje stávající opatření na sladování osobního a pracovního života, neboť pracovníci a pracovníce obávající se propuštění budou jen stěží uplatňovat svá práva. O stupeň výše nad těmito opatřeními stojí v pyramidě další mimořádné dovolené či pracovní volno v případě událostí vyšší moci. Ačkoli posledně uvedené je součástí směrnice EU o rodičovské dovolené¹¹, dosud je přijalo pouze 13 z 28 členských států. Ještě výše stojí v hierarchii nároků krátkodobé a dlouhodobé neplacené pracovní volno a dále krátkodobé a dlouhodobé placené pracovní volno.

9 Beck, B., Naegele, G. *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege*. 1997.

Naegele, G., Reichert M. *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: Nationale und internationale Perspektiven*. 1998.

Reichert, M., Naegele, G.: *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege*. 1999.

Kröger, T. (Ed.). *Families, work and social care in Europe*. 2003.

EUROFAMCARE. *Services for supporting family carers of older dependent people in Europe. Characteristics, coverage and usage*. 2006.

Yeandle, S. a kol. *Who cares wins: the social and business benefits of supporting working carers*. 2006.

Lamura, G., Döhner, H., Kofahr, C. *Family Carers of Older People in Europe. A Six-Country Comparative Study*. 2008.

Kümmerling, A., Bäcker, G. *Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung*. 2010.

10 Viz např. Kümmerling, A., Bäcker, G. *Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung*. 2010.

11 Viz směrnice Rady 2010/18/EU, ustanovení 7: Pracovní volno z důvodu vyšší moci: „členské státy nebo sociální partneři příjmu v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná“. Je třeba uvést, že se toto ustanovení výslovně nevztahuje pouze na rodiče dětí.

Obr. č. 1 – Sladovací opatření: teorie a praxe

Důležitost opatření z pohledu pečujících Uplatňování opatření v zemích EU

Lze říci, že dlouhodobé placené pracovní volno nepatří k politikám, které by byly skutečně zapotřebí, neboť má velmi blízko k přerušení pracovního poměru a nepředstavuje nástroj sladování. Tím spíše to platí v zemích, které nabízejí možnost dlouhodobého pracovního volna a kde zdravotní pojišťovna vyplácí osobě závislé na péči dávky odvozené od majetkových poměrů (např. *indennità di accompagnamento* v Itálii nebo *Pflegeversicherung* v Německu) nebo osoby poskytující péči svým blízkým v rozsahu celé pracovní doby zaměstnávají místní úřady (zejména v severovýchodních zemích). Pracovní volno pro poskytování dlouhodobé péče zpravidla trvá několik měsíců až několik let nebo ještě déle.

Opatření, která pečujícím skutečně pomáhají udržet dlouhodobou zaměstnanost, jsou obecně vhodná pro každého: dotčená osoba se vyhne přerušení pracovní historie, jež by mohlo mít nepříznivý vliv na kariérní růst; zaměstnavatelé nejsou nuceni hledat přechodná řešení, aby nahradili cenné pracovníky, nebo ukončovat pracovní poměr a hledat někoho nového; pro stát je výhodné, že pracující osoba poskytující péči nepřijde o nárok na důchod, čímž se snižuje pravděpodobnost budoucího pobírání sociální podpory; a v neposlední řadě pak většina lidí závislých na péči dává přednost pomoci ze strany rodinných příslušníků.

Ústředním problémem péče je skutečnost, že pracovníci /pracovnice, kteří musí přerušit pracovní život, musí téměř vždy nést důsledky během pozdějšího pracovního života. To znamená, že je-li podpora péče nepostačující a sladování obtížné, většina pečujících na dobu poskytování péče opustí zaměstnání, což

může znamenat přerušení na několik let. Návrat na trh práce je obvykle obtížný, ne-li nemožný, a dochází ke zkrácení pracovního života s možnými velmi nepříznivými následky pro daného jednotlivce, k nimž patří chudoba, závislost na sociální podpoře, nízký důchod nebo ztráta nároku na důchod, zdravotní problémy a náklady na podpůrné mechanismy, jejichž potřeba v důsledku těchto skutečností vznikne. Evropská unie přijala v rámci Hlavních zásad zaměstnanosti z roku 2003¹² přístup založený na životním cyklu s cílem podporovat účast na trhu práce a prodloužení pracovní kariéry prostřednictvím strategie „aktivního stárnutí“. V bodu 15 úvodního textu je uvedeno: „Odpovídající nabídka pracovní síly je nutná, aby bylo možno reagovat na demografickou výzvu, podporovat hospodářský růst, napomáhat plné zaměstnanosti a podporovat udržitelnost systémů sociální ochrany. (...) toto vyžaduje rozvoj ucelených vnitrostátních strategií spočívajících na přístupu založeném na životním cyklu. Politiky by měly využívat potenciál zaměstnanosti všech skupin osob.“¹³ Opatření na podporu profesní dráhy jsou pro tyto úvahy zásadní, neboť nízké náklady některých opatření ke sladění pracovního a osobního života (částečný úvazek, flexibilní pracovní doba, krátkodobé pracovní volno, volno v případě událostí vyšší moci, ochrana zaměstnání pro pečující) může přinést velmi vysokou sociální návratnost investic, neboť se jedná o opatření, která jejich příjemce chrání před předčasným odchodem z trhu práce a před kariérními dopady, které by výrazně omezily jejich výdělků v průběhu života a nárok na důchod.

Nejlepším způsobem, jak reagovat na tuto situaci, je sjednat flexibilní pracovní dobu se zaměstnavatelem pečující osoby. Pracovník/pracovnice a jeho či její zaměstnavatel například musí sjednat flexibilní pracovní dobu na individuálním základě. Pokud pracovníci/pracovnice nemají právní nárok na částečný pracovní úvazek, mimořádnou dovolenou nebo delší nepřítomnost kvůli péči, je nutné usilovat o dosažení dohody. V takovém případě je zapotřebí, aby byla k dispozici minimální ochrana pracovníků a pracovnic s pečovatelskými povinnostmi, aby bylo posíleno postavení zaměstnance/zaměstnankyně ve vztahu k zaměstnavateli a zaměstnavatel nemohl jednoduše pracovníka či pracovnici pečující o závislou osobu propustit ve snaze vyhnout se změnám v organizaci práce. Všechny tři alternativy – infrastruktura pro formální dlouhodobou péči, konkrétní politiky pro sladění práce a péče nebo právní ochrana zaměstnanosti pracovníků a pracovnic s pečovatelskými povinnostmi jsou svého druhu funkčními ekvivalenty, které chrání osoby závislé na péči buď prostřednictvím profesionálních formálních služeb, nebo prostřednictvím rodinných příslušníků. Nejedná se o vzájemně se vylučující prvky politiky dlouhodobé péče, nýbrž se mohou a dokonce by měly vzájemně podporovat. Nejedná se o žádné buď

12 Rada Evropské unie. ROZHODNUTÍ RADY o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států ze dne 22. července 2003 (2003/578/ES), in: *Úřední věstník Evropské unie*, L 197/13.

13 EUROFOUND. *Flexibility and security over the lifecourse: Key findings and policy messages*, 2008, s. 3.

anebo, nýbrž o správný mix politik, které nejlépe podporují poskytování péče zranitelným osobám ve vyšším věku závislým na péči.

Seznam literatury a zdrojů

Beck B., Naegele G. *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege*. 1997. Kolín nad Rýnem: Kohlhammer.

Comas-Herrera, A. a Wittenberg, R. *European Study of Long-Term Care Expenditure: Investigating the sensitivity of projections of future long-term care expenditure in Germany, Spain, Italy and the United Kingdom to changes in assumptions about demography, dependency, informal care, formal care and unit costs (Evropská studie výdajů na dlouhodobou péči: zkoumání citlivosti výhledů budoucích výdajů na dlouhodobou péči v Německu, Španělsku, Itálii a Spojeném království na změny předpokladů týkajících se demografického vývoje, závislosti, neformální péče, formální péče a jednotkových nákladů)*. Zpráva pro Evropskou komisi. 2003. Generální ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci. Číslo grantu VS/2001/0272. Diskusní příspěvek Výzkumné jednotky pro osobní sociální služby č. 1840.

EUROFAMCARE. *Services for supporting family carers of older dependent people in Europe. Characteristics, coverage and usage. (Služby na podporu rodinných příslušníků pečujících o starší závislé osoby v Evropě. Charakteristiky, pokrytí a využití)*. Zpráva o transevropském výzkumu. 2006. Hamburg.

EUROFOUND. *Flexibility and security over the lifecycle: Key findings and policy messages, Luxembourg (Flexibilita a jistota v průběhu života: hlavní zjištění a politická sdělení, Lucemburk)*. 2008. Úřad pro úřední tisky Evropských společenství.

Evropská komise. *Long-term care in the European Union (Dlouhodobá péče v Evropské unii)*. 2008. Lucemburk.

Evropská komise. *The 2012 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 27 Member States (2010-2060) (Zpráva o stárnutí 2012. Hospodářské a rozpočtové výhledy pro 27 členských států (2010-2060))*. 2012. Lucemburk.

Kröger, T. a kol. *Families, work and social care in Europe (Rodiny, práce a sociální péče v Evropě)*. 2003. Brusel.

Kümmerling, A., Bäcker, G. *Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung*. 2010. Duisburg & Essen.

Lamura, G., Döhner, H., Kofahr, C. *Family Carers of Older People in Europe. A Six-Country Comparative Study (Rodinní příslušníci pečující o starší osoby v Evropě. Srovnávací studie ze šesti zemí)*. 2008. Berlin et al.: Lit-Verlag.

Naegele, G., Reichert, M. *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: Nationale und internationale Perspektiven*. 1998. Hannover: Vincentz.

OECD. *Help Wanted? Providing and paying for long-term care (Potřebujete pomoc? Poskytování a proplácení dlouhodobé péče)*. 2011. Paříž.

OECD. *A good life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care (Kvalitní život ve vysokém věku? Sledování a zvyšování kvality dlouhodobé péče)*. 2013. Paříž.

Principi a kol. Worklife restrictions experienced by midlife family care-givers of older people: Evidence from six European Countries (Omezení pracovního života lidí středního věku pečujících o osoby ve vyšším věku), in: *Ageing & Society*, roč. 34, 2014, s. 209-231.

Rada Evropské unie. *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society (Odpovídající sociální ochrana pro potřeby dlouhodobé péče ve stárnoucí společnosti)*, 10406/14 ADD 1. 2014. Brusel.

Rada Evropské unie. ROZHODNUTÍ RADY o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států ze dne 22. července 2003 (2003/578/ES), in: *Úřední věstník Evropské unie*, L 197/13. 2013.

Reichert, M., Naegele, G. *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege*. 1999. Hannover: Vincentz Verlag.

Yeandle, S. a kol. *Who cares wins: the social and business benefits of supporting working carers (Kdo pečuje, vyhraje: sociální a ekonomické výhody podpory pracujících osob poskytujících péči)*. 2006. Carers UK, Londýn.

Stát jako tvůrce norem? Souhra rodinných politik a kulturních hodnot ve Švédsku

Steven Saxonberg

Univerzita Karlova, CESES a Dalarnská univerzita ve Švédsku

sax@post.utfors.se

Christina Bergqvist

Uppsalská univerzita ve Švédsku, Politologický ústav

christina.bergqvist@statsvet.uu.se

Klíčová slova

Švédsko, rodinná politika, rodičovská dovolená, péče o děti, rozhodování o péči

Abstrakt

Tato studie analyzuje, jakým způsobem se rodiče ve Švédsku rozhodují ve věcech péče o děti. Upozorňuje na skutečnost, že stát vytvořil normu, podle níž by rodiče měli o děti pečovat rovným dílem. Tuto normu prosazuje prostřednictvím morálních výzev neekonomického charakteru, například tím, že oba rodiče mají stejný počet dnů dovolené, i když jen dva měsíce ze třinácti jsou nepřevoditelné. Rozhodnou-li se rodiče rozdělit svou dobu dovolené nerovnoměrně, musí partner/partnerka využívající méně než polovinu doby dovolené podepsat dokument, kterým se vzdává své dovolené ve prospěch partnera/partnerky. Proto otcové, kteří dovolenou čerpají pouze v rozsahu kvóty (rodičovská dovolená pouze pro otce, pozn. překl.), vědí, že se nechovají tak, jak by „měli“, a namísto kritiky pojmu rovnosti pohlaví pak hledají způsoby, jak tuto nestandardní situaci obhájit.

V 70. letech 20. století začalo Švédsko zavádět politiky s cílem propagace genderové rovnosti formou zapojení otců do péče. K posílení rovnosti pohlaví byly zavedeny veřejné politiky jako rodičovská dovolená založená na pojištění, „father's quota“ (otcovská dovolená, pozn. překl.) a služby péče o děti financované z veřejných prostředků. I přes ekonomické pobídky, kterými tyto politiky motivují otce k čerpání rodičovské dovolené, se otcové často ani nepřibližují rovnoměrnému rozdělení péče o domácnost a děti s matkami, i když se

procento dovolené čerpané muži během posledních desíti let skutečně zvýšilo. Úspěchy i nezdary vedly k debatám o faktorech, které podporují či naopak potlačují zvýšení genderové rovnosti. Vědci a vědkyně se často zaměřovali na roli ekonomických pobídek, kterými sociální státy motivují ženy k práci a muže k rodičovské dovolené, a kulturní hodnoty byly případně zmiňovány spíše jako překážka na cestě k cílům dosažení genderové rovnosti.

Tento článek se kulturním hodnotám věnuje více a analyzuje interakci rodinných politik a kulturních hodnot v rozhodování, který z rodičů má pečovat o děti.

1. Metodika

Provedli jsme 40 polostrukturovaných rozhovorů s matkami a otci ve Stockholmu. Hlavní město jsme zvolili proto, že zde můžeme očekávat nejvíce rodin, kde otcové čerpají poměrně dlouhou dovolenou, neboť větší města bývají otevřenější, více tolerantní a méně konzervativní. Tato strategie nám poskytuje větší pestrost výsledků.

V době provádění rozhovorů, na přelomu let 2011 a 2012, byly děti první rok ve škole, a bylo jim tedy 6 či 7 let. Díky tomu mohli rodiče zhodnotit celé období, kdy se museli rozhodovat, který z nich se má o předškolní děti starat. Tato studie je více retrospektivní než velká část předchozích studií, neboť pokrývá delší časové období. V tomto článku se zaměřujeme na rozhodnutí, která rodiče musí dělat během prvních dvou až tří let předtím, než začnou děti posílat do denní péče.

Vybrali jsme stejný počet rodičů ze škol v oblastech obývaných převážně střední třídou a převážně dělnickou třídou, čímž jsme získali vzorek rodičů s různým socioekonomickým, vzdělanostním a etnickým pozadím. Navíc jsme do rozhovorů začlenili stejný počet mužů i žen. Z každé rodiny odpovídal jen jeden z rodičů. Otázky byly navrženy tak, aby nám pomohly porozumět, které věci rodiče zvažují při rozhodování, kdo a jakým způsobem se má starat o děti před nástupem do školy.

2. Jak má být rodičovská dovolená rozdělena?

Prakticky všichni z dotazovaných rodičů při diskuzi o opatřeních jako podíl otců na rodičovské dovolené nebo docházení dětí do denní péče akceptovali *obecnou* myšlenku rovnosti mezi muži a ženami. Obvykle však uvažovali o tom, co je nejlepší pro dítě, a ne o rovnosti mezi muži a ženami. Typické bylo prohlášení jednoho z otců, že „je evidentně dobré pro dítě i všechny ostatní, pokud je [rodičovská dovolená] rozdělena co nejvíce rovnoměrně“. Na rozdíl od konzervativní kritiky obvyklé v jiných zemích, že rovnost pohlaví je na úkor dítěte, se

naši respondenti vyjadřovali v zásadě tak, že rovnost pohlaví a nejlepší zájmy dítěte se vzájemně posilují.

I přes velkou různorodost, kterou jsme mezi rodiči zaznamenali, je stále můžeme rozdělit do tří základních skupin:

- „neúčast“, kdy se otec rozhodl nevyčerpat svou kvótu, než dítě nastoupilo do denní péče (a na rodičovskou dovolenou nenastoupil vůbec nebo rozložil kvótu na dlouhé období);
- „muž plní svůj úkol“, kdy otec vyčerpal pouze svou kvótu (avšak dříve, než dítě nastoupilo do denní péče);
- „kojení plus rozdělení“, kdy otec vyčerpal více než dobu kvóty, avšak až poté, co matka zůstala doma alespoň 9 měsíců kvůli kojení.

Ve všech případech se však rodiče domnívali, že je důležité, aby matka byla doma prvních 9–12 měsíců kvůli kojení a až poté se otec zapojil do rozdělení dovolené. Proto ve všech případech, kdy otec zůstal doma déle než po dobu kvóty, zůstalo i dítě doma déle než po dobu podpory, a rodiče tak období prodloužili například čerpáním méně než 100 % dovolené měsíčně.

3. Vnímání důležitosti kojení

Přestože téměř všichni rodiče podporovali dualistický model pracující/pečující, řada z nich stále zdůrazňovala biologické rozdíly mezi muži a ženami. Nejvýraznějším aspektem je skutečnost, že se v obou státech stalo normou, aby matky kojily 9–12 měsíců¹. Proto většina rodičů tvrdí, že by matka měla v tomto období zůstat doma s dítětem.

Toto zdůrazňování biologických rozdílů není překvapivé, protože jsou normy ohledně kojení již dlouho známé, přesto někteří rodiče zašli dál a trvali na tom, že role žen a mužů by měly být rozdílné kvůli biologickým rozdílům. Přestože tvrdili, že by se rodiče měli ideálně o rodičovskou dovolenou podělit, jsou přesvědčeni, že si pouto s dítětem vytvářejí přirozeněji ženy. V některých případech tvrdili, že se otcové musí své povinnosti učit, protože nemají toto „přirozené“ pouto, které se vytváří v těhotenství a při kojení. Jedna matka, učitelka, tento názor shrnula takto: Matka „dítě odnosi a kojí, tak si s ním vytvoří přirozený vztah“. I tak podporuje myšlenku rovnosti žen a mužů a myslí si, že by se otcové měli podílet na rodičovské dovolené, i když se na rozdíl od matek musí „učit“ o dítě pečovat.

Tedy ani ti, kteří zdůrazňovali biologické rozdíly, *nedošli* k závěru, že by se o děti měly starat pouze matky. Například jeden otec, který pracuje jako konzultant, je přesvědčen, že ženy a muži mají rozdílné hodnoty a proto se

¹ Ellingsæter, A. L. *Feminist policies and feminist conflicts: daddy's care or mother's milk?* 2010.

doplňují. Dle jeho názoru to však neznamená, že by ženy měly zůstat doma a muži pracovat. Naopak tvrdí, že děti potřebují *oba* „světy“ (ženský a mužský) jak doma, tak i v zařízeních předškolní péče, ve kterých by uvítal víc mužů učitelů.

4. Neúčast mužů

Muži v této skupině nezůstali doma s dítětem po delší nepřerušené časové období předtím, než dítě nastoupilo do denní péče, a místo toho si vzali nárazově den volna, například na dovolenou, nebo se rodičovské dovolené neúčastnili vůbec. Do této skupiny patřila téměř polovina rodičů (19/40).

Je potřeba zdůraznit, že žádný z rodičů netvrdil, že je proti tomu, aby se otcové dělili o rodičovskou dovolenou. Jejich argumenty byly často založeny na přesvědčení, že se nachází ve specifické situaci, jako například, že otec z práce nemohl odejít na rodičovskou dovolenou, studoval nebo nepracoval dostatečně dlouho na to, aby měl nárok na rodičovský příspěvek. Vzhledem k jejich pohledu na kariéru mohli svou situaci posuzovat morálně na základě specifík své situace, i když byla odlišná od národní představy o péči. Tento typ morálně racionálního uvažování se týká výhradně mužů, protože pouze oni mají možnost se rodičovské dovolené neúčastnit².

Otec žijící ve Stockholmu a pracující v bance vysvětluje, že jeho žena zůstala doma, dokud nebylo dítěti 16 měsíců, protože on cítil nepřímý tlak, aby pokračoval v práci. Jakmile začalo dítě navštěvovat zařízení denní péče, „šel jsem občas na rodičovskou dovolenou“. Na rozdíl od předchozích studií, které zdůrazňovaly pracovní kulturu a jako důležitý faktor uváděly tlak ze strany zaměstnání (Hobson, Fahlén a Takács 2012), tento otec byl jeden z mála, který zmínil tlak ze strany kolegů nebo nadřízených jako důvod, proč nevyužil rodičovskou dovolenou:

„Je to někdy trochu nepříjemné, když řeknu, že chci teď odejít na rodičovskou dovolenou jednou týdně nebo tak nějak... oni...[nadřízení] nikdy neřeknou ne, nemůžou moji žádost o rodičovskou dovolenou odmítnout, ale stejně čtu mezi řádky, že to považují za komplikaci.“

Další otec, který pracuje jako manažer, připouští, že byl překvapený, když si někdo ze skupiny vedení jeho společnosti dovolil otevřeně prohlásit, že není možné kombinovat rodičovskou dovolenou s tímto typem pracovní pozice. Na závěr dodává, že „pořád se ještě nečeká, že budou muži odcházet na rodičovskou dovolenou stejně [jako ženy]“. Část dotázaných naopak uvedla

2 Bekkengen, L. *Man får välja: om föräldraskap och föräldradighet i arbetsliv och familjeliv*. 2002.

zaměstnavatele jako organizátora, který motivuje otce k tomu, aby na rodičovskou dovolenou šli.

Někteří otcové uvedli jako důvod skutečnost, že nemají nárok na rodičovský příspěvek. Například matka a její manžel, žijící ve Stockholmu, neměli příjem, na základě kterého by měli nárok na rodičovský příspěvek, protože žili v zahraničí. Ona zůstala doma půl roku a potom pracovala na částečný úvazek, protože si nemohla dovolit zůstat doma déle a chtěla udělat dobrý dojem na zaměstnavatele. Najala si pečovatelku, aby jí pomáhala, dokud dítě nezačne navštěvovat zařízení denní péče. Její manžel nechtěl zůstat doma s dítětem vůbec z ekonomických důvodů a také kvůli nedostatku zájmu (FSWC₁). Na těchto případech vidíme, že rodiče, kteří se pohybují mimo institucionální rámec rodinné politiky, se spoléhají na řešení, která jsou s ohledem na rozdělené role mužů a žen poměrně konzervativní.

5. „Muž plní svůj úkol“

Tento přístup, kdy „muž plní svůj úkol“ logicky naznačuje, že otec využije „svůj“ čas předtím, než dítě začne navštěvovat zařízení denní péče. Tuto možnost využilo 7 ze 40 případů. Například jeden otec ze Stockholmu prohlásil, že konkrétně na jeho pracovní pozici obchodníka je těžké odejít na delší časové období, ale přesto svůj úkol splnil a příležitostně využil rodičovskou dovolenou. Vysvětluje:

„Ona [jeho žena] byla doma 16 měsíců. Během těch 16 měsíců jsem si vybral nesouvisle 30 dní rodičovské dovolené... Vlastně na tom nebylo nic zvláštního, protože pro mě bylo složité odejít na rodičovskou dovolenou na delší časové období“ (MSWC₁).

6. „Kojení a střídání“

Podle metody „kojení a střídání“ by měla matka zůstat doma minimálně 9–12 měsíců, aby mohla dítě kojit, a potom by měl doma zůstat otec po dobu delší, než je kvóta. Tuto strategii využívalo 14 ze 40 rodičů. Ve všech případech, kdy otcové zůstali doma déle, než stanoví kvóta, zůstalo dítě doma o mnoho déle, než 13 měsíců plně hrazené rodičovské dovolené ve Švédsku. Místo aby si rozdělili přidělených 12 nebo 13 měsíců rovným dílem, matka zůstala doma 9–12 měsíců a otec potom po dobu stanovenou kvótou plus několik dalších měsíců. Prodloužili takto pobyt doma a využili přitom méně než 100 % příspěvků měsíčně.

Zdá se, že pro většinu rodičů je nejdůležitější zájem dítěte, proto dávají přednost kojení před rovným rozdělením rodičovské dovolené, ale ti, kteří

zastávají přístup kojení a střídání, se snaží přiblížit cíli rovného rozdělení jak jen je to možné v rámci ekonomických omezení prodloužení rodičovské dovolené. Otec tří dětí, který pracuje jako konzultant a dělil se o rodičovskou dovolenou se svojí ženou rovným dílem, řekl „snažíme se to udělat co nejspravedlivěji a nejvíce rovnoměrně. Nevidím mezi pohlavími žádný jasný rozdíl a myslím si, že je dobré využívat zařízení denní péče“.

Na rozdíl od případů, kdy otcové uváděli tlak na pracovišti jako důvod, proč nejít na rodičovskou dovolenou, v jiných případech znamenal odchod na rodičovskou dokonce přínos. Účetní, který byl na otcovské dovolené 8 měsíců a potom pracoval několik dalších měsíců na částečný úvazek, uvedl: „Rozdělili jsme se půl na půl... reakce od klientů byly jen pozitivní, do určité míry se mi díky tomu dokonce podařilo zlepšit vztahy s klienty a nadřízeným.“

7. Závěry

Na základě výsledků této studie se můžeme při tvorbě politik inspirovat následujícími skutečnostmi:

- Delší rodičovské dovolené nemusí pro ženu znamenat past, pokud jsou adekvátně placené a vezmeme-li v úvahu normu spojenou s kojením, vedla by pravděpodobně delší rodičovská dovolená k zvýšení procenta doby strávené na rodičovské dovolené muži, především pokud by tuto změnu doprovázelo zvýšení kvót.
- Ukázalo se, že etická motivace je relevantní: stát dává na vědomí, co se očekává, takže švédský systém, který oficiálně dává otcům polovinu rodičovské dovolené a požaduje, aby matkám část „své“ dovolené přenechali, vede ve skutečnosti k tomu, že se otcové dělí o větší množství dovolené.
- Přílišná volnost poškozuje rovnost žen a mužů: pokud jsou muži skutečně připraveni „stát se otcí“, potom potřebují zůstat doma relativně dlouhé časové období bez přerušení. Vlády mohou posílit motivaci otců, aby zůstali doma delší dobu bez přerušení, tak, že podmíní vyplacení rodičovského příspěvku několikaměsíčním pobytem doma bez přerušení.
- Vezmeme-li v úvahu silné normy týkající se kojení 9–12 měsíců, je pravděpodobné, že se plně individuální systém setká u populace s nevolí, pokud nebude implementován spolu s prodloužením celkové rodičovské dovolené na 18 měsíců.

Seznam literatury a zdrojů

Bekkengen, L. *Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. 2002. Malmö: Liber.

Ellingsæter, A. L. Feminist policies and feminist conflicts: daddy's care or mother's milk? (Feministické politiky a feministické konflikty: péče od táty nebo mléko od mámy?) *Gender inequalities in the 21st Century (Nerovnost mezi muži a ženami v 21. století)*, editoři J. Scott, R. Crompton a C. Lyonette. 2010. Cheltenham: Edward Elgar.

Doporučení Evropské komise v oblasti sladování pracovního a soukromého života

Pavčina Žáková, Dana Kovařiková

Zastoupení Evropské komise v ČR

pavlina.zakova@ec.europa.eu, dana.kovarikova@ec.europa.eu

Klíčová slova

zaměstnanost žen, předškolní péče, rodičovská dovolená

Abstrakt

Ačkoli zaměstnanost žen je v České republice relativně vysoká, u žen s malými dětmi je jedna z nejnižších v EU. To přináší negativní důsledky v podobě pomalejšího kariérního postupu u žen, velkých platových rozdílů mezi muži a ženami či nízké návratnosti investic do vzdělání žen. Jedním z důvodů nízké účasti žen na trhu práce je i nedostatečná kapacita předškolních zařízení péče o děti. V rámci tzv. Evropského semestru proto doporučuje Evropská komise České republice výrazně navýšit dostupnost cenově přijatelných a kvalitních zařízení a služeb péče o děti.

1. Doporučení Evropské komise v rámci Evropského semestru

Od roku 2011 vydává Evropská komise každoročně řadu doporučení členským státům v rámci tzv. Evropského semestru. Doporučení jsou výsledkem analýzy reforem prováděných členskými státy a vycházejí nejen z podkladů dodaných samotnými státy, ale i z vlastních zkoumání Evropské komise a jí shromážděných údajů.

Evropský semestr byl zaveden v roce 2010 v reakci na hospodářskou krizi. Krize ukázala potřebu posílit správu ekonomických záležitostí na evropské úrovni a lépe koordinovat politiky mezi členskými státy. Bylo rozhodnuto o sladění harmonogramů a postupů pro koordinaci hospodářských politik, které byly do té doby uplatňovány nezávisle na sobě, do jednoho integrovaného procesu.

To umožnilo proces koordinace zjednodušit a lépe sladit cíle vnitrostátních rozpočtových politik a politik v oblasti růstu a zaměstnanosti a současně zohlednit cíle, které si členské státy stanovily jakožto Unie. Dále došlo k rozšíření oblasti dohledu a koordinace na širší makroekonomické politiky. V oblasti rozpočtové došlo k zavedení nového rozpočtového harmonogramu pro eurozónu.

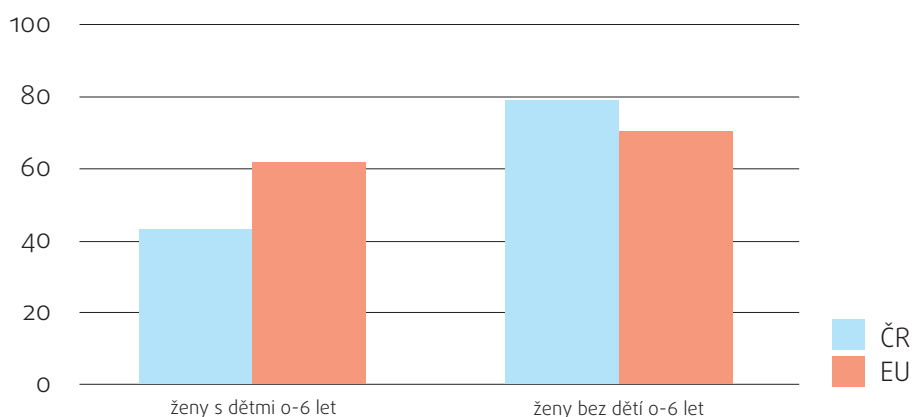
Evropský semestr začíná koncem roku vydáním Roční strategie růstu, která obsahuje růstové priority pro následující rok. V první polovině roku potom Evropská komise analyzuje situaci v jednotlivých členských státech, dodržování fiskálních pravidel či existenci makroekonomických nerovnováh (např. v oblasti finančního sektoru, konkurenceschopnosti). Komise rovněž sleduje, zda členské státy pracují na zlepšení situace v oblastech, jako je zaměstnanost, vzdělávání, inovace, a dále na opatřeních souvisejících s klimatem a snižováním chudoby v souladu s dlouhodobou strategií růstu Evropa 2020. Na základě této důkladné analýzy Evropská komise vydává v květnu či červnu návrh doporučení, jak by každý členský stát mohl svou hospodářskou politiku zlepšit. Evropská komise vždy vydaná doporučení podrobně prodiskutuje s členskými státy. Konečnou formulaci doporučení schvaluje koncem června Evropská rada a formálně počátkem července Rada ministrů financí.

V případě České republiky Evropská komise zformulovala v roce 2014 doporučení v sedmi oblastech. V oblasti zaměstnanosti Komise identifikovala jako jeden z hlavních problémů nízkou zaměstnanost žen s malými dětmi a doporučila České republice „výrazně navýšit dostupnost cenově přijatelných a kvalitních zařízení a služeb péče o děti, a to se zaměřením na děti do tří let“. Další doporučení se týkala rozpočtové politiky, daňového systému, důchodového systému, služeb zaměstnanosti, vzdělávání, podnikání a veřejné správy.

2. Zaměstnanost matek s malými dětmi v ČR

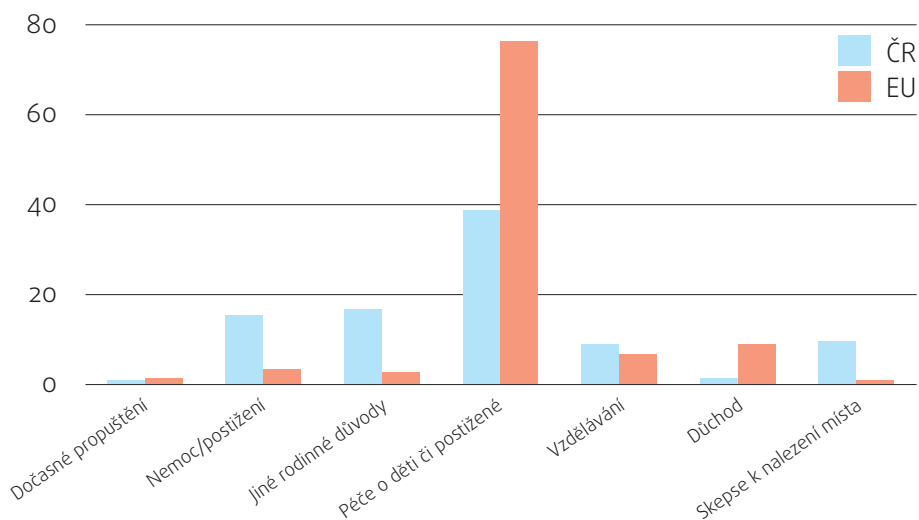
České ženy pracují více než ženy v ostatních zemích EU, ale pokud mají malé děti, je tomu naopak. Míra zaměstnanosti žen v České republice je obecně poměrně vysoká. V roce 2012 dosáhla u žen ve věku 20–49 let, které nemají děti do 6 let věku (tj. mají děti starší, nebo je nemají vůbec), 79 %, což je vysoko nad průměrem EU (70%). Ovšem u žen, které mají dítě do 6 let věku, poklesla míra zaměstnanosti na 43 %, oproti 60 % v EU (viz graf č. 1). Dopad mateřství na zaměstnanost žen, měřený jako rozdíl v míře zaměstnanosti žen ve věku 20–49 let s dětmi do 6 let a žen bez takto malých dětí, je tak nejvyšší v EU – téměř 40 procentních bodů. Stejný rozdíl v zaměstnanosti je patrný rovněž, pokud porovnáme matky dětí ve věku 0–6 a matky dětí ve věku 6–12 let. Jakmile tedy děti dorostou do školního věku, zaměstnanost žen se prudce zvyšuje.

Graf č. 1: Míra zaměstnanosti žen ve věku 20–49 let, 2012



Výše uvedené potvrzují i průzkumy, podle kterých je péče o děti hlavním důvodem neaktivity na trhu práce, a to důvodem mnohem významnějším, než pro ženy v ostatních zemích EU. Zatímco v ČR uvádějí jako důvod neaktivity tři čtvrtiny žen péči o děti či postižené rodinné příslušníky, v Evropské unii je to necelých 40 % a důvody pro neúčast na trhu práce jsou mnohem pestřejší (viz graf č. 2).

Graf č. 2: Důvody neaktivity u žen 25–49 (v procentech, rok 2013)



3. Příčiny nízké zaměstnanosti matek s malými dětmi

Jednou z příčin nízké aktivity žen na trhu práce je v evropském měřítku neobvykle dlouhá rodičovská dovolená, která umožňuje ženám setrvat doma s dětmi až do 4 let věku. I když ženy mají možnost zkrátit si rodičovskou dovolenou na dva roky, většina žen zůstává s dětmi doma alespoň do tří let jejich věku. Řada žen využívá této možnosti na základě vlastní volby.

Nízká zaměstnanost matek s malými dětmi je ovšem způsobena i nedostatkem mateřských školek a jeslí. Některé ženy by preferovaly dřívější návrat do zaměstnání, pokud by měly možnost umístit dítě ve vhodném zařízení předškolní péče. Podle údajů Českého statistického úřadu přibližně 12 % žen se čtyřletými dětmi, které nepracují, by si přála pracovat. Zároveň podle dat Eurostatu 16 % neaktivních žen uvádí jako důvod své neaktivity nedostupnost péče o děti.

Seznam literatury a zdrojů

Eurostat. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Český statistický úřad. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>.

Sladování soukromého a pracovního života: názory evropských institucí pro rovné zacházení

Ilaria Volpe

Equinet – Evropská síť subjektů pro rovné zacházení

ilaria.volpe@equineteurope.org

Klíčová slova

subjekty pro rovné zacházení, Equinet, sladování pracovního a osobního života

Abstrakt

Při podpoře sladování pracovního a osobního života hrají svou roli také subjekty pro rovné zacházení, národní instituce určené k propagaci rovného zacházení a pomoci obětem diskriminace. Equinet, síť, která sdružuje tyto subjekty na evropské úrovni, shromáždila zkušenosti 15 subjektů pro rovné zacházení a jejich souhrn je obsahem tohoto příspěvku. Příspěvek se věnuje otázkám sladování pracovního a osobního života, kterými se v rámci své činnosti zabývají instituce pro rovné zacházení. Popisuje změny, o které tyto instituce usilují, kroky, které podnikly, faktory, které jim v práci pomáhají, a překážky, které ji znesnadňují. Navrhuje také oblasti, kterým by se instituce pro rovné zacházení a tvůrci politik mohli věnovat v budoucnu.

Equinet – Evropská síť subjektů pro rovné zacházení, vydala v roce 2013 v rámci aktivit na podporu práce svých členů, 41 subjektů pro rovné zacházení z 31 států, *stanovisko* „Instituce pro rovné zacházení a propagace lepšího sladování pracovního a osobního života pro všechny“ (Equality bodies promoting a better work-life balance for all).¹

Toto *stanovisko* sítě Equinet je založeno na diskusi u kulatého stolu pracovní skupiny pro tvorbu politik sítě Equinet o práci subjektů pro rovné zacházení v oblasti sladování pracovního a osobního života a průzkumu členů sítě Equinet. Koncept *stanoviska* pak vytvořil poradce výboru Niall Crowley.

Studie pracuje se zkušenostmi šestnácti subjektů pro rovné zacházení z patnácti zemí: Rakouska, Belgie, Chorvatska, Dánska, Finska, Francie, Maďarska (2),

¹ Equinet. *Equality bodies promoting a better work-life balance for all*. 2013.

Irska, Lotyšska, Malty, Portugalska, Rumunska, Srbska, Slovenska a Slovinska. Jejím cílem je podpořit subjekty pro rovné zacházení při práci v oblasti sladování pracovního a osobního života a zefektivnit jejich práci pomocí vzájemného informování o pokroku, který učinily jiné instituce pro rovné zacházení.

Obsah tohoto příspěvku vychází ze *stanoviska* sítě Equinet z roku 2013 „Instituce pro rovné zacházení a propagace lepšího sladování pracovního a osobního života pro všechny“ a z původní analýzy Nialla Crowleyho. Pro účely Konference Sladování soukromého a pracovního života pořádané veřejným ochráncem práv je důležité uvést zejména zjištění stanoviska týkající se:

- problémů, kterým se subjekty pro rovné zacházení věnovaly;
- změn, za které subjekty pro rovné zacházení bojují;
- kroků, které subjekty pro rovné zacházení podnikly;
- faktorů, které práci subjektů pro rovné zacházení napomáhají, a překážek, které ji znesnadňují;
- oblastí budoucí činnosti.

1. Problémy, kterým se subjekty pro rovné zacházení věnovaly

Hlavní témata určená na základě práce subjektů pro rovné zacházení v oblasti sladování pracovního a osobního života se týkají diskriminace, zavádění rovného zacházení, kultury, praxe na pracovišti, infrastruktury péče a rozmanitosti.

Diskriminace zahrnuje diskriminaci související s těhotenstvím, ale také diskriminaci v souvislosti s přijetím úprav pracovních podmínek za účelem sladování pracovního a osobního života: odepření práv na úpravy týkající se rodičovské dovolené nebo částečného pracovního úvazku. Jako ve většině oblastí, kterými se instituce pro rovné zacházení zabývají, upozorňovala většina institucí, která se účastnila průzkumu sítě Equinet, na skutečnost, jak málo jsou tyto různé druhy diskriminace ohlašovány. I přes tuto skutečnost se některé instituce pro rovné zacházení setkávaly s velkým množstvím případů týkajících se diskriminace související s těhotenstvím.

Podpora rovného postavení mužů a žen ze strany subjektů pro rovné zacházení se zaměřuje na dvě oblasti: navrhování zákonných úprav týkajících se rodičovské dovolené (především se zaměřením na pobídky pro posilování role otců v oblasti péče) a opatření zaměřená na oživení trhu práce (s cílem podpořit sladování pracovního a rodinného života).

Instituce pro rovné zacházení se zaměřily také na **kulturu namířenou proti sladování pracovního a osobního života**, zejména na genderové stereotypy přiřazující ženám a mužům typizované role, a to v domácnosti (nerovné

rozdělení péče, domácích prací a placené práce) i v pracovním životě (kultura na pracovišti, která zejména mužům znesnadňuje žádat o flexibilní pracovní podmínky či využívat příslušná opatření k zákonné dovolené).

Podpory a propagace se dostalo přístupům, které zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí flexibilitu, aby si mohli lépe rozvrhnout práci a povinnosti týkající se péče nebo jiné potřeby.

Subjekty pro rovné zacházení se také věnovaly omezením rozvoji a dostupnosti **infrastruktury** péče. To platí především pro oblasti, ve kterých poptávka po službách pro děti (nebo jiné rodinné příslušníky) převyšuje nabídku nebo kde jsou na tyto služby příliš vysoké náklady.

V souvislosti s tématem **rozmanitosti** subjekty pro rovné zacházení upozornily na otázku rozdílů mezi pečujícími a těmi, kteří potřebují flexibilní formy práce s ohledem na rozvržení mateřské/rodičovské dovolené, flexibilní pracovní podmínky a podporu. Tato rozmanitost zahrnuje rozdíly ve společenských třídách/socioekonomickém statutu (a možnost dovolit si snížení příjmů, které přináší konkrétní úpravy v pracovních podmínkách, nebo náklady na poskytování péče); rozdíly mezi muži a ženami (když je rozhodování domácností závislé na nerovném odměňování žen a mužů a přispívá k němu); věkové rozdíly (a potřeba některých starších lidí přizpůsobit pracovní podmínky v době před odchodem do důchodu); náboženské rozdíly (vyžadující zohlednění náboženských povinností); zdravotní postižení (vyžadující adekvátní přizpůsobení individuálním potřebám, které umožní pobyt na pracovišti) a také rozdíly v sexuální orientaci (přístup homosexuálních a bisexuálních zaměstnanců k rodičovské/mateřské dovolené, která je dostupná pro páry stejného pohlaví).

2. Změny, za které subjekty pro rovné zacházení bojují

Subjekty pro rovné zacházení se prostřednictvím své práce snaží dosáhnout změny s ohledem na vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Tato změna může proběhnout na několika úrovních, sledovat různé cíle a využívat rozdílné mechanismy.

Změna může být na společenské úrovni (změna kultury), institucionální úrovni (změna praxe na pracovišti, zásad a legislativy), na úrovni domácnosti (změna v rozdělení domácích prací a povinností ohledně péče) a na úrovni jednotlivce (náprava diskriminace).

Subjekty pro rovné zacházení určily šest různých **cílů změn** v oblasti práce na těchto tématech. Omezení diskriminace, genderových stereotypů a posílení rovnosti mezi muži a ženami, dále změna praxe v oblasti zaměstnávání a větší zpřístupnění pracovního trhu pro pečující. Důležitá je rovněž motivace domácností, aby přehodnotily rozdělení placené a neplacené práce.

Subjekty pro rovné zacházení využívají k dosažení těchto změn především zákony o rovném zacházení a propagaci modelových uspořádání rolí. Důležitými nástroji ke změně jsou rovněž rozšiřování povědomí o diskriminaci a nerovnosti mezi muži a ženami a také shromažďování a prezentace důkazů a zjištění v této oblasti.

3. Kroky, které subjekty pro rovné zacházení podnikly

3.1 Případové studie

Subjekty pro rovné zacházení se obvykle a nejvíce zaměřují na vzniklou diskriminaci a související právní případové studie.

Přijímají mnohé podněty týkající se případů diskriminace souvisejících s těhotenstvím a mateřstvím. Další podněty se týkají diskriminace vůči lidem, kteří žádají o flexibilní pracovní podmínky, pracují za flexibilních pracovních podmínek a nastupují na rodičovskou/mateřskou dovolenou nebo se z ní vracejí.

Diskriminace bývá také zaznamenána v souvislosti s neúspěšnou žádostí o umožnění flexibilních pracovních podmínek dostupných pro pečujícího zaměstnance a nerovným zacházením v práci kvůli rodinným povinnostem. V konkrétních případech a státech mohou být tyto případy hodnoceny jako diskriminace.

Diskriminace v souvislosti s těmito otázkami, kterými se subjekty pro rovné zacházení zabývají, se neomezuje pouze na pracoviště. Subjekty pro rovné zacházení v souvislosti s těmito tématy také informují, že se zabývaly diskriminací ze strany vzdělávacích institucí.

3.2 Podpora správné praxe

Instituce pro rovné zacházení rozlišují tři způsoby podpory správné praxe.

Nejdříve poskytnou zaměstnavatelům a organizacím sociálních partnerů **poradenství a školení** o jejich povinnostech na základě legislativy o rovném zacházení ve věcech, které s těmito otázkami souvisí. Za druhé, **rozmanitost a respektování rozmanitosti** je pro subjekty pro rovné zacházení hlavním bodem zájmu. Subjekty pro rovné zacházení propagovaly flexibilní pracovní podmínky a rozvoj kultury na pracovišti, která je této flexibilitě nakloněna. K dosažení tohoto cíle subjekty pro rovné zacházení využily režimy financování, školení, instrukční materiály, příležitosti ke vzájemnému učení a systémy odměn. Za třetí, **spolupráce a opatření v oblasti partnerství** jsou využívány s klíčovými partnery včetně organizací zaměstnavatelů, odborů, sdružení zabývajících se rovným zacházením a tvůrců politik nebo vládních ministerstev.

Jako příklad dobré praxe můžeme uvést Úřad pro rovné zacházení v **Irsku**, který jednomu velkému sdružení zaměstnavatelů poskytuje finanční prostředky

k vytvoření „sady nástrojů pro mateřství a rodičovství“, která by umožnila řešit obtíže, se kterými se setkávají ženy v průběhu těhotenství a mateřské dovolené, a zajistit, aby celý proces znamenal přínos pro zaměstnance/zaměstnanyně i zaměstnavatele.

Národní komise pro propagaci rovného zacházení na **Maltě** zavedla pilotní projekt práce z domova. Tomuto kroku předcházela výzkum, který analyzoval využívání a udržitelnost práce z domova v různých kontextech. Pilotní projekt práce z domova pak umožnil řadě úředníků státní správy pracovat během 12měsíčního období určité dny v týdnu z domova. Cílem bylo ukázat výhody těchto flexibilních pracovních podmínek, vyřešit případné problémy a dokázat, že je práce z domova realizovatelná. Na projekt nyní navázalo školení pro manažery, aby byli schopni zaměstnance využívající režim práce z domova vést a zajistili udržitelnost tohoto řešení.

3.3 Práce na politikách

Instituce pro rovné zacházení se zapojily do práce na politikách, které se zabývají vytvářením rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem a sladováním pracovního a osobního života. Tato práce se soustředila především na poskytnutí a návrh nároků v rámci zákonné mateřské/rodičovské dovolené s ohledem na poskytování péče.

Některé instituce pro rovné zacházení zdůraznily především zajištění zákonných nároků na mateřskou/rodičovskou dovolenou, které by zapojily muže do péče, a udělaly tak z problematiky sladování pracovního a rodinného života téma pro muže i ženy. To zahrnovalo práci na zajištění otcovské dovolené, práva matek dobrovolně přenechat část mateřské dovolené manželovi nebo partnerovi, a poskytování placené rodičovské dovolené.

Institut pro rovnost mezi ženami a muži v **Belgii** zveřejnil zprávu o „Otcovské dovolené v Belgii: zkušenosti pracovníků“, která obsahovala doporučení úřadům ohledně potřeby prodloužení otcovské dovolené a zvýšení její flexibility, a zdůraznila, že v případě otcovské dovolené neexistuje ochrana proti propuštění.

Úřad pro rovné zacházení v **Irsku** předložil v reakci na konzultaci ohledně právních aspektů rodinných vztahů podání Komisi pro právní reformu v Irsku. V tomto podání žádal o zavedení otcovské dovolené a o to, aby měly matky právo převést část mateřské dovolené na své manžely nebo partnery.

Národní komise pro podporu rovného zacházení na **Maltě** se svým pilotním projektem práce z domova přispěla k rozvoji politiky práce z domova ve veřejné správě. Nakonec vstoupilo v platnost *Nařízení o celostátních standardech práce z domova*. To stanovilo obecný rámec pro práci z domova v soukromém a veřejném sektoru.

3.4 Výzkum

Institute pro rovné zacházení provedly výzkumy a šetření, aby určily povahu a rozsah diskriminace související s těhotenstvím a jednání na základě této diskriminace, prevalenci flexibilních pracovních podmínek, včetně jejich typů nabízených zaměstnavateli, využívání času muži a ženami, jak si muži a ženy dělí péči o děti, domácnost a placené zaměstnání. Institute posuzovaly také ekonomické důvody pro vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.

Institut pro rovnost mezi ženami a muži v **Belgii** zveřejnil mezi jinými případy zprávu nazvanou „Těhotenství v práci: Skutečnosti a překážky, kterým čelí ženské pracovnice v Belgii.“ Tato studie odhaduje, že se obětí diskriminace související s těhotenstvím stalo 76,6 % žen. Pouze 52,8 % žen, které se setkaly s nějakou formou diskriminace, ji považovalo za problém. Tato skutečnost souvisí s výrazně stereotypním vnímáním rolí žen a mužů.

Úřad pro rovné zacházení v **Irsku** provedl významný výzkum na téma diskriminace související s těhotenstvím. Tento výzkum byl prováděn ve spolupráci s Programem pro neplánovaná těhotenství Úřadu pro zdravotní péči a v jeho rámci byly v roce 2011 sepsány tři zprávy: Zpráva „Těhotenství v práci: národní průzkum“ uvedla, že je nerovné zacházení běžnější v organizacích, ve kterých existuje minimum opatření umožňujících flexibilní pracovní podmínky a které nemají formálně ukotveny zásady rovného zacházení. Zpráva dále uvedla, že u žen s potenciálem vyššího platebního ohodnocení, vyšší úrovní vzdělání a zaměstnaným partnerem je větší pravděpodobnost, že využijí prodlouženou neplacenou mateřskou dovolenou a v průběhu mateřské dovolené obdrží od zaměstnavatelů vysoké platby.

Zpráva „Diskriminace na pracovišti související s těhotenstvím: Právní rámec a přehled soudních rozhodnutí z let 1999–2008“ uvádí podrobný profil žen, které se setkaly s diskriminací v některém z 54 sledovaných případů. Zpráva „Těhotenství a zaměstnání: Přehled literatury“ shromáždila z národních a mezinárodních zdrojů důkazy o diskriminaci související s těhotenstvím, zdravotních následcích práce v těhotenství a vlivu mateřství na další kariéru a platové podmínky žen. Z tohoto výzkumu jasně vyplývá, že na výše uvedené má vliv veřejná politika.

Komise pro rovné zacházení v práci a zaměstnání v **Portugalsku**, úřad pro rovné zacházení v **Irsku** a také institut pro rovné zacházení mezi ženami a muži v **Belgii** zveřejnily výzkum týkající se využití času muži a ženami.

Úřad pro rovné zacházení v **Irsku** zkoumal ekonomické důvody pro sladování pracovního a osobního života v publikaci „Ekonomický dopad rovnosti a rozmanitosti: důkazy na mezinárodní úrovni“.

3.5 Komunikace

Pro subjekty pro rovné zacházení, které se často setkávají s nedostatečným ohlašováním diskriminace spojené s těhotenstvím, s případy zaměstnavatelů zajišťujících pouze omezeně flexibilní pracovní podmínky a specifickými překážkami bránícími rozšíření flexibilních pracovních podmínek (zejména u mužů), je v záležitostech vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem obzvláště důležitá efektivní komunikace.

Rozšířené stereotypní představy ohledně ženských a mužských rolí mají vliv na rozhodnutí, která ženy a muži činí, v domácnostech především na rozdělení placené práce, péče o děti a starosti o domácnost. Proto je důležité o stereotypech mluvit a poukazovat to, co způsobují.

Ochránce práv ve **Francii** se rozhodl zvýšit informovanost jak zaměstnavatelů, tak potenciálních obětí diskriminace související s těhotenstvím publikací a distribucí letáku „Těhotenství bez diskriminace“.

Institut pro rovné zacházení mezi ženami a muži v **Belgii** uspořádal osvětovou kampaň týkající se diskriminace související s těhotenstvím. Kampaň zobrazovala břicho těhotných žen a tlustých mužů, u kterých byl uveden slogan „Jsou těhotné ženy méně produktivní než muži?“ a číslo bezplatné telefonní linky institutu.

Komise pro rovné zacházení v práci a zaměstnání v **Portugalsku** organizovala národní kampaň na propagaci sladování pracovního a osobního života. Kampaň trvala deset dní, byla zaměřena na zaměstnance a zaměstnavatele a zahrnovala reklamní spot v televizi, reklamu v rádiu a deset rozhlasových pořadů, ve kterých lidé a zástupci společností hovořili o využívání opatření pro sladování pracovního a osobního života.

Úřad pro rovné zacházení v **Irsku** vydal v roce 2007 „Úvod do problematiky rovného zacházení v marketingu a designu zboží pro děti“. Tato publikace zdůraznila potřebu oprostit se od stereotypů v raném věku tím, že poukázala na to, jak marketing hraček posiluje stereotypy o rolích žen a mužů, a ovlivňuje tak pohled na rozdělení rolí žen a mužů v oblasti péče o děti a domácnost.

4. Faktory, které práci institucí pro rovné zacházení napomáhají, a překážky, které ji znesnadňují

4.1 Překážky

Nedostatečné ohlašování případů diskriminace je podle průzkumu sítě Equinet významnou překážkou omezující rozsah a kvalitu práce subjektů pro rovné zacházení v oblasti vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Všechny subjekty pro rovné zacházení, které se do průzkumu zapojily,

s výjimkou jedné hlásily značnou úroveň nedostatečného ohlašování diskriminace spojené s těhotenstvím. Jako hlavní příčinu tohoto jevu lze určit obavu z viktimizace.

Řada subjektů pro rovné zacházení označuje nedostatek lidských a peněžních zdrojů jako na hlavní překážku v práci na sladování pracovního a osobního života.

V aktuálním kontextu finanční a ekonomické krize a vysoké úrovni nezaměstnanosti subjekty pro rovné zacházení poukazují na to, že organizace sociálních partnerů a jednotliví zaměstnavatelé nemusí mít zájem o podnikání kroků v oblasti vytváření souladu pracovního a rodinného života. Současně se projevil negativní dopad opatření fiskální konsolidace na poskytování veřejných služeb péče o dítě.

Je možné se domnívat, že oblast osobního či rodinného života leží mimo mandát (působnost) subjektů pro rovné zacházení či jakýchkoli zákonných zásahů. Tím může být omezena možnost institucí pro rovné zacházení jednat v klíčových záležitostech rozdělení placené práce, péče a domácích prací v rámci domácností. Jak jsme však již poznamenali, na tuto oblast lze cílit nepřímo prostřednictvím narušování stereotypů.

4.2 Napomáhající faktory

Podle institucí pro rovné zacházení je souhlasný postoj hlavních zainteresovaných stran a široké veřejnosti významným faktorem, který určuje povahu a výsledky jejich práce. Váha jejich doporučení či zjištění a povědomí o činnosti a podpoře, kterou poskytují, jsou hlavními faktory umožňujícími těmto institucím dosáhnout změn.

Čtyři ze subjektů pro rovné zacházení uvádějí, že jejich činnost je v určitém rozsahu vedena mandátem, který kromě rozdílů mezi muži a ženami výslovně zmiňuje důvody ochrany, jako jsou rodinný stav či rodičovství, nebo mandátem k harmonizaci pracovního a rodinného života.

Na schopnost těchto institucí dosáhnout výsledků mají vliv zákonné povinnosti zaměstnavatelů související s flexibilními pracovními podmínkami a dostupnost takových podmínek.

5. Výhled do budoucna

Zjištění *stanoviska* sítě Equinet „Subjekty pro rovné zacházení a propagace lepšího sladování pracovního a osobního života pro všechny“ nám dovolují učinit určité závěry, které naznačují způsoby, jak se práce subjektů pro rovné příležitosti a tvůrců politik může posunout dál.

5.1 Subjekty pro rovné zacházení

Řada institucí pro rovné zacházení udělala velké množství práce v oblasti vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Tato práce by mohla velmi dobře sloužit jako vzor k podpoře širšího zaměření jiných subjektů pro rovné zacházení.

Výzvou pro subjekty pro rovné zacházení je zaměřovat se na otázky, zejména oblasti genderové rovnosti, ale i rovného zacházení v rámci jiných forem diskriminace obecně.

Některé subjekty pro rovné zacházení se s ohledem na sladování pracovního a rodinného života zaměřují na strukturální povahu nerovnosti mezi muži a ženami. Subjekty pro rovné zacházení by mohly rozvíjet iniciativy zaměřené na podporu genderové rovnosti a v ostatních oblastech rovného zacházení a tak ovlivňovat strukturální povahu nerovnosti.

Subjekty pro rovné zacházení by mohly cíleně znovu přehodnotit svou práci v této oblasti a způsob, jakým může jejich práce nejlépe přispět ke změně. To by znamenalo přezkoumat cíle, které ve své práci na této problematice sledují, zkoumat, jak nejlépe přistupovat k základním příčinám diskriminace, proti kterým v této oblasti bojují, a vyhodnotit nejefektivnější kombinaci akcí právního, politického, komunikačního, ale i praktického charakteru, které by mohly využít pro dosažení svých cílů.

5.2 Tvůrci politik

Tvůrci politik by mohli efektivně zapojit subjekty pro rovné zacházení do plánování a implementace politik a programů na podporu vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem na státní úrovni i na úrovni Evropské unie.

Zákonné povinnosti zaměstnavatelů brát v úvahu nebo jednat v souladu s vytvářením rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem a sladováním pracovního a osobního života je třeba prozkoumat, rozvíjet a implementovat. Tyto povinnosti znamenají hodnotné prostředky, pomocí kterých mohou subjekty pro rovné zacházení dosáhnout změny při prosazování genderové rovnosti. Takové povinnosti by vycházely ze zřejmých ekonomických důvodů pro takovou flexibilitu.

Zásady a programy na podporu vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem a sladování pracovního a osobního života je možné dále rozvíjet a zlepšovat. Výrazné nedostatky těchto zásad a programů jsou zřejmé z práce, kterou ohledně této tematiky předložily subjekty pro rovné zacházení. V budoucnu by se předmětem zájmu mohla stát zákonná opatření ohledně mateřských/rodičovských dovolených, flexibilní pracovní podmínky a služby péče o dítě. Ohniskem zájmu by mělo být přezkoumání pozitivního přínosu současných zásad a programů pro zajištění genderové rovnosti, eliminaci stereotypů týkajících se žen a mužů, rovnost žen a mužů při rozdělení povinností ohledně péče a rovného zacházení v ostatních oblastech.

Seznam literatury a zdrojů:

Equinet. *Equality bodies promoting a better work-life balance for all (Subjekty pro rovné zacházení a propagace lepšího sladování pracovního a osobního života pro všechny)*. 2013. Dostupné z: <http://www.equineteurope.org/>

Portugalská národní kampaň k propagaci sladování pracovního a osobního života

Tiago Pereira

Komise pro rovnost v práci a zaměstnání (CITE)

tiago.pereira@cite.pt

Klíčová slova

sladování pracovního a osobního života, genderová rovnost, rodičovská dovolená, kampaň

Abstrakt

Sladování pracovního a osobního života lze definovat jako vztah mezi objemem času a úsilím věnovanými práci a jejich objemem věnovaným jiným oblastem života, například rodině. „Je čas udělat si čas“ byl v roce 2013 slogan portugalské kampaně za genderovou rovnost a sladování pracovního a soukromého života. Po stručném uvedení do kontextu tento článek popisuje aktivity prováděné v poslední době v Portugalsku s cílem propagace sladování pracovního a osobního života a popisuje související kampaň.

1. Sladování pracovního a soukromého života jako záležitost žen a mužů

Rozdělení úloh v rodině je stále ovlivněno zavedenými rolemi jednotlivých pohlaví: muži častěji tráví více času placenou prací, zatímco ženy neplacenými domácími pracemi. V zemích OECD muži věnují denně neplacené práci 131 minut, ženy pak vařením, úklidem nebo péčí stráví 279 minut. Tento průměrný rozdíl přibližně 2,5 hodiny denně však skrývá velkou rozdílnost mezi jednotlivými zeměmi.

V Portugalsku stráví muži vařením, úklidem nebo péčí 96 minut denně, což je méně než 131minutový průměr zemí OECD a méně než třetina z 328 minut,

kteře portugalské ženy v průměru stráví domácími pracemi. To je jeden z největších rozdílů v zemích OECD¹.

2. Dosahování genderové rovnosti a sladování pracovního a osobního života

Koncept sladění pracovního, osobního a rodinného života je na úrovni EU považován za prioritní prostředek k dosažení genderové rovnosti na trhu práce. Této rovnosti nelze dosáhnout bez zvýšení zastoupení žen na trhu práce a současné propagace sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži.

Sladování pracovního a osobního života se stalo významným tématem v diskusích o pracovním trhu a tvorbě politik v EU i OECD. Jeho důvody vycházejí z různých oblastí a zahrnují osobní, společenské a ekonomické faktory. Při diskusích o sladování pracovního a osobního života je také třeba zvažovat čtyři významné faktory, které od tohoto tématu nelze oddělit: klesající porodnost, kterou státy v současnosti zažívají², rovnost mužů a žen, stárnutí populace a také faktory zdravotní a bezpečnostní.

O sladování pracovního a osobního života bylo napsáno a řečeno mnoho, avšak účinný recept je stále daleko. Je však celkem zřejmé, že podpora politik a pracovních podmínek příznivých pro rodinný život, které umožňují otcům a matkám vyvážit pracovní dobu a rodinné povinnosti a které pomáhají ženám v lepším zapojení do zaměstnání v soukromém i veřejném sektoru, je klíčovou součástí řešení.

Nedávno vydaný dokument organizace OECD³ obsahuje doporučení, aby byl aplikován přístup na vládní úrovni a využity prostředky, jako jsou mimo jiné odpovídající legislativa, politiky, monitorování a osvětové kampaně, které v členských zemích umožní podporu politik a pracovních podmínek, které jsou příznivé pro rodinný život, umožňují otcům a matkám vyvážit pracovní dobu a rodinné povinnosti a umožňují ženám lepší zapojení do zaměstnání v soukromém i veřejném sektoru, prostřednictvím:

- vytvoření systému daňových zvýhodnění, kde mají oba rodiče v zásadě podobnou motivaci pracovat;

1 OECD. *Better life index 2012*.

2 EUROSTAT – údaje za období 2000–2006

3 *Doporučení Rady o rovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a podnikání – přijaté dne 29. května 2013 – zasedání Rady OECD na úrovni ministrů*

- zajištění finančně dostupných a kvalitních zařízení pro předškolní vzdělávání a péči a finančně dostupnou dlouhodobou péči pro další vyživované osoby, jako jsou například handicapované děti nebo starší příbuzní;
- poskytnutí placené mateřské a otcovské dovolené s jistotou návratu do zaměstnání;
- motivace pracujících otců k využití dostupné dovolené na péči, například vyhrazením části nároku na rodičovskou dovolenou k výlučnému a nepřevoditelnému využití otci;
- nabízení lepších podmínek otcům, kteří využijí nárok na pružnou pracovní dobu, propagace modernějšího využití částečného pracovního úvazku muži i ženami, nabízení lepších podmínek ženám, aby se zapojily do pracovního procesu na větší počet hodin, a zlepšování povědomí o genderových stereotypch, aby docházelo k rovnějšímu rozdělení placené a neplacené práce (péče o domácnost) mezi muži a ženami;
- zpřístupnění pracovního trhu pro všechny rodiče bez ohledu na to, jestli jsou manželé, nabízení dostatečné podpory v zaměstnání rodičům samoživitelům;
- zajištění, aby zásady, které se věnují problematice nezaměstnanosti, přímo či nepřímo nediskriminovaly ženy;
- zlepšení pracovních podmínek a přístupu k sociální podpoře neformálních pracovníků, především těch z nejzranitelnějších kategorií jako jsou pracovníci /pracovnice pracující z domu a pracovníci/pracovnice v domácnosti.

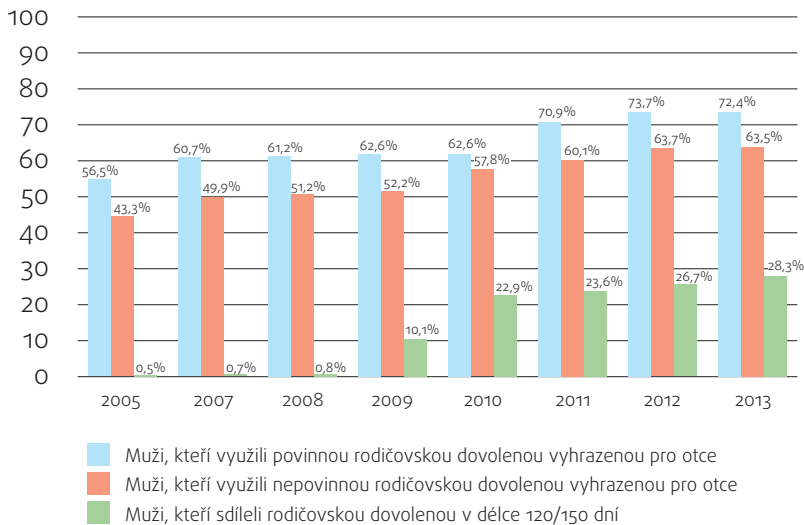
3. Rodičovská dovolená a zápis do předškolní péče v Portugalsku

V roce 2009 představilo Portugalsko ve snaze zlepšit sladování pracovního a soukromého života reformu rodičovské dovolené, která umožnila matkám i otcům trávit více času s jejich novorozеныmi dětmi a zároveň propagovat rovnost žen a mužů pomocí finanční podpory rozdělení rodičovské dovolené.

Následně došlo v minulých letech k vývoji ve využívání rodičovských dovolených, přičemž se zvýšil počet rodičovských dovolených využitých výhradně otci a rodičovských dovolených, na kterých se matka a otec střídají. Procento mužů, kteří se podíleli na rodičovské dovolené v poměru 120/150 dní, vzrostl z 0,5 % v roce 2005 na 28,3 % v roce 2013⁴.

4 Zdroj: Portuguese Informatics Institute (Portugalský ústav informatiky)

Graf č. 1: Změny ve využívání rodičovské dovolené, 2005–2013
(% z celkového počtu žen na rodičovské dovolené)



Je také třeba zmínit zápis do předškolní péče, který se za posledních deset let ztrojnásobil a v současnosti se pohybuje kolem 65 %, zatímco průměr OECD je 58,2 %.

4. Portugalská národní kampaň k propagaci sladování pracovního a soukromého života

Když v říjnu roku 2013 představila portugalská Komise pro rovnost v práci a zaměstnání kampaň Je čas udělat si čas, myslela na důležitost propagace sladování pracovního a soukromého života a potřebu posílit zásady, strategie a opatření, které by umožnily profesionální rozvoj lidí, aniž by byly zpochybnovány role v rodině, a také si uvědomovala, že sladit profesní standard s povinnostmi v domácnosti a rodině představuje pro ženy i muže jednu z největších výzev moderní doby.

Ženy jsou součástí trhu práce stejně jako muži. Zkombinování pracovních požadavků a domácích povinností je v současnosti pro muže i ženy jednou z největších výzev. Pokud se vedení společnosti zaváže k prosazování rovnováhy mezi prací a rodinou, přispívá tak k podpoře a udržení nejnadanějších pracovníků a zlepšení pracovních výkonů.

Tento závazek neznamena odpovědnost, ale spíše investici podporující produktivitu společnosti a udržitelnou konkurenceschopnost. Spravedlivé rozdělení rodinných a domácích prací mezi muži a ženami je klíčem k dosažení lepší rovnováhy mezi prací a rodinou. Sladit profesní a rodinný život znamená mít čas udělat si čas.

Hlavním cílem kampaně, tvořené videem, plakáty a letáky, bylo zvýšit povědomí o aspektech sladování osobního a rodinného života. Kampaň byla také příležitostí, jak poskytnout informace o portugalských nástrojích pro vytvoření souladu profesního a rodinného života poskytovaných zákoníkem práce jako např.:

- rozdělení rodičovské dovolené mezi matku a otce (článek 40);
- prodloužená rodičovská dovolená – každý z rodičů může čerpat 3 měsíce (článek 51);
- volno pro otce, aby mohl doprovodit matku na předporodní vyšetření k lékaři (článek 46 odst. 5);
- právo prarodičů vzít si volno v práci, aby se mohli podílet na péči o dítě předškolního věku (článek 50);
- nárok na pracovní volno na účast na školních setkáních v rozsahu až čtyři hodiny za čtvrtletí na každé dítě (článek 249 odst. 2 písm. f);
- nárok na pracovní volno v rozsahu až 15 dní za rok na bezodkladnou a nutnou asistenci v případě nemoci nebo nehody rodinného příslušníka (článek 49 odst. 2);
- možnost flexibilní pracovní doby nebo částečného úvazku pro pracující s dětmi do 12 let (články 55 a 56);
- možnost využívat schéma práce z domova s připojením k informačním a telekomunikačním technologiím (článek 165 a následující).

Mezi další příklady dobré praxe v podpoře sladění profesního a rodinného života, které mohou zaměstnavatelé využívat, patří:

V souvislosti s formami organizace práce:

- pružná nebo přizpůsobitelná pracovní doba;
- osmihodinová práce bez polední přestávky (zkrácená pracovní doba);
- práce na částečný úvazek z iniciativy pracovníka s možností změny;
- zhuštěná pracovní doba pro účely sladování;
- konto pracovní doby pro účely sladování;
- směny nebo rotace podle potřeb sladování;
- práce z domova;
- mobilní kancelář;
- telepráce;
- schůze formou videokonferencí;
- stanovení časového limitu pro plánování schůzí.

V oblasti ochrany rodičovství a pomoci rodinám:

- poskytování informací o právech spojených s otcovstvím;
- přijímání pracovníků nahrazujících pracovníky na rodičovské dovolené;
- zavedení zvláštních opatření k opětovné integraci pracovníků po prodloužené rodičovské dovolené.

V oblasti sociálních výhod a peněžní pomoci pracovníkům a jejich rodinám:

- vlastní sociální zařízení k podpoře závislých osob (např. jesle, mateřská škola, prázdninový tábor nebo domov pro seniory);
- dohody s externími subjekty nebo finanční pomoc s platbami za služby zajišťující péči, vzdělávání a dobré životní podmínky;
- hlídání dětí v době služebních cest nebo práce přesčas;
- dohody se společnostmi k zajištění dopravy dětí;
- zveřejnění informací o existujících zařízeních v okolí organizace a bydliště pro účely sladování (např. jesle, domovy pro seniory);
- bezplatné parkování nebo parkování za dostupnou cenu;
- přístup ke zdravotnickým službám v prostorách organizace či mimo ně.

Seznam literatury a zdrojů:

Doporučení Rady o rovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a podnikání – přijaté dne 29. května 2013 – zasedání Rady OECD na úrovni ministrů

EUROSTAT – údaje za období 2000–2006. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

OECD. *Better life index 2012 (Index lepšího života pro rok 2012)*. Dostupné z: <http://www.oecd.org/>.

Portuguese Informatics Institute (Portugalský ústav informatiky).

Rodičovská práva v Rakousku

Sabine Wagner

Orgán pro rovné zacházení, Rakousko

sabine.wagner@bka.gv.at

Klíčová slova

sladování pracovního a osobního života, rodičovská práva, Rakousko, speciální legislativa, skupiny případů

Abstrakt

Tento článek ve stručnosti představuje současný stav ve věcech rodičovských práv a příslušné legislativy v Rakousku a skupiny případů vztahujících se k této problematice analyzované Orgánem pro rovné zacházení v Rakousku (Ombud for Equal Treatment Austria). Článek se věnuje výhradně tématu sladování pracovního a osobního života u rodičů, případně obecněji zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pečují o děti (bez handicapu). Nezahrnuje témata spojená se sladováním pracovního a rodinného života v souvislosti s péčí o seniory či nemocné nebo s kombinací jiných soukromých zájmů s profesními potřebami. S touto sférou je spojena jiná právní regulace.

1. Rámcové podmínky v Rakousku

V Rakousku existuje historicky silný vliv katolictví. Pro politickou situaci po druhé světové válce byl dále charakteristický významný vliv „sociálního partnerství“, což znamená nutnost dohody mezi socialistickými a konzervativními stranami v záležitosti všech společensky významných otázek, například mezd, vzdělávací politiky, odborů atd. Lze říci, že v dekádech následujících po druhé světové válce se téměř všechny významné politické otázky projednávaly mezi těmito rakouskými politickými bloky v atmosféře orientované ke shodě. Obě tyto výchozí podmínky podporují tradiční rozdělení rolí mezi pohlavími: Matka jako hlavní osoba pečující o děti, model muže – živitele rodiny, málo veřejných zařízení pro péči o děti atd. K tomu všemu se během posledních desetiletí obrátila pozornost a tyto tradiční struktury se značně změnily. Jejich vliv však lze v Rakousku stále vnímat.

Tuto skutečnost ilustrují některá fakta a čísla¹: Zapojení žen ve věku 15 až 60 let na trhu práce vzrostlo z 61,2 % v roce 2002 na 67,3 % v roce 2012. Statis-

¹ Všechny údaje poskytl Rakouský statistický úřad.

tiky práce na částečný úvazek z roku 2013 ukazují, že na pozicích s částečným úvazkem pracuje téměř polovina žen, přesněji 45,5 %, ale pouze 10 % mužů. Počet částečných úvazků u mužů během posledních let také vzrostl, avšak ve srovnání s ženami je stále velmi nízký. Podíl dnů rodičovské dovolené čerpáných muži vzrostl z 1,7 % v roce 2002 na 4,7 % v roce 2011. To nepředstavuje příliš povzbuzující nárůst a ukazuje, že rodičovská dovolená je v Rakousku stále převážně ženskou doménou.

Z dětí do tří let má zajištěnou externí péči 20,8 %. Tato hodnota je stále poměrně nízká a odráží jednak významný vliv obrazu matky a také nedostávající infrastrukturu, neboť výstavba nových zařízení pro péči o děti probíhá v Rakousku stále pomalu, zejména ve venkovských oblastech.

2. Speciální legislativa v Rakousku

2.1 Zákon o rodičovské dovolené

Hlavním zákonem dotýkajícím se rodičovských práv je v Rakousku zákon o rodičovské dovolené, obsahující předpisy k ochraně v mateřství. Nejdůležitějšími z těchto předpisů jsou následující: Zákaz určitých aktivit během těhotenství, například přenášení těžkých předmětů, práce s nebezpečnými či škodlivými látkami, práce v noci či práce přesčas. Dalším faktorem je „absolutní zákaz práce“ pro matky v období dvou měsíců před porodem do dvou měsíců po porodu. Od okamžiku oznámení těhotenství zaměstnavateli do uplynutí čtyř týdnů od návratu do zaměstnání jsou také matky chráněny před propuštěním. Po návratu jim musí být zaručena všechna práva včetně těch, která vstoupila v platnost během nepřítomnosti matky v práci.

Stejný zákon obsahuje také předpisy týkající se rodičovské dovolené pro oba rodiče. Rodičovskou dovolenou lze čerpat, dokud dítě nedosáhne věku dvou let, přičemž délku dovolené si rodiče mohou zvolit, minimum jsou tři měsíce. Rodiče na rodičovské dovolené jsou také chráněni před propuštěním, a to po dobu čtyř týdnů po návratu do práce. V rodičovské dovolené se mohou rodiče střídat, avšak v jednom okamžiku může dovolenou čerpat jen jeden rodič. Během rodičovské dovolené (a také během ochrany v mateřství) nedostávají rodiče peníze od zaměstnavatele, ale od státu. Tato skutečnost mimochodem přináší v Rakousku řadu dodatečných problémů, neboť doba vyplácení těchto tzv. „peněz na děti“ neodpovídá trvání rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené smlouva vracejícího se zaměstnance/zaměstnankyně opět vstupuje v platnost, což znamená, že tento rodič musí získat stejnou pozici a práci jako před odchodem na dovolenou, i přesto, že jde často o problematickou situaci. Právo Evropské unie, konkrétně směrnice o rodičovské dovolené, říká „stejnou či podobnou“.

2.2 Částečný úvazek pro rodiče

Další předpis upravující práva rodičů (ač je součástí stejného zákona) existuje v Rakousku od roku 2004 a je nazýván „částečný úvazek pro rodiče“. Právo požádat o částečný úvazek pro rodiče je vázáno na splnění určitých požadavků, jmenovitě následujících: Společnost, ve které rodič pracuje, musí mít více než 20 zaměstnanců, na začátku částečného úvazku pro rodiče musí pracovní vztah existovat 3 roky, do nichž se počítá i doba ochrany v mateřství a rodičovské dovolené, a rodič musí žít s dítětem ve stejné domácnosti nebo mít dítě svěřené do péče. Částečný úvazek pro rodiče lze využívat do 7 let věku dítěte, avšak každá osoba jej může využít pouze jednou. I na částečný úvazek pro rodiče se vztahuje ochrana před propuštěním (přesněji začíná podáním žádosti o částečný úvazek) a trvá do čtyř týdnů po dosažení čtyř let věku dítěte. Poté ochrana před propuštěním platí pouze „pro diskriminaci“, a propuštění tak není zakázáno obecně, ale pouze z důvodů diskriminace. V právním řízení není snadné tyto důvody dokázat.

Částečný úvazek pro rodiče mohou využívat oba rodiče, buď střídavě, nebo současně (druhá možnost je poměrně nová). Rodiče se mohou svobodně rozhodnout snížit si úvazek nebo si změnit pracovní dobu. Při rodičovském částečném úvazku musí původní pozice i práce zůstat nezměněné. Pro případy sporů se zaměstnavatelem existuje oficiální postup začínající na pracovišti a končící u pracovněprávního soudu, avšak příslušné kroky musí podniknout zaměstnavatel. Soudci musí ve svém rozhodnutí najít rovnováhu mezi zájmy rodiče a zájmy společnosti.

2.3 Legislativa o rovném zacházení týkající se rodičovských práv

V Rakousku platí zákon o rovném zacházení, který podle práva Evropské unie zahrnuje jako jednu z položek ochrany před diskriminací „rodinný stav“. Stav „má děti“ byl do zákona o rovném zacházení explicitně přidán novelizujícím zákonem v roce 2013.

3. Skupiny případů

Následující odstavce představují výsledky interní studie provedené v Rakousku Orgánem pro rovné zacházení², v rámci níž bylo v letech 2010 až 2012 analyzováno 50 případů spojených se slaďováním pracovního a osobního života. Hlavním cílem analýzy bylo identifikovat skupiny případů s druhem typické diskriminace ve zvláštních situacích spojených s dětmi nebo rodinnými povinnostmi.

² Wagner, S. *Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, „insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat“*. Interní studie. 2013.

3.1 Případy související s těhotenstvím

Tato skupina případů zahrnuje ty, které souvisely s těhotenstvím. Typickou formou diskriminace v této situaci je propuštění nebo jiná forma ukončení smlouvy jako například neobnovení ukončené smlouvy, ač bylo její obnovení již přislíbeno či dokonce připraveno. K ukončení smlouvy může dojít jen v případech, kdy neplatí ochrana v mateřství, což je případem např. u ukončených smluv nebo během zkušební doby.

Vztahuje-li se na zaměstnankyni ochrana v mateřství, je typickým příkladem diskriminace po oznámení těhotenství na pracovišti šikana nebo zhoršení pracovních podmínek. Zjistili jsme také, že vedoucí pracovníci v některých případech považují těhotenství za projev nedostatku loajality a diskriminace v těchto případech získává velice osobní rozměr.

3.2 Rodičovská dovolená

Skupina b zahrnuje případy diskriminace spojené s rodičovskou dovolenou. Zde jsme našli několik zajímavých rozdílů mezi pohlavími. Muži jsou často diskriminováni ihned po oznámení své rodičovské dovolené, zatímco ženy se s diskriminací setkávají častěji po návratu do práce.

Příčinou může být, že u mužů se neočekává oznámení rodičovské dovolené a jsou okamžitě potrestáni, když tak učiní. Vyskytly se i případy, kdy byli mužští zaměstnanci okamžitě po oznámení úmyslu odejít na rodičovskou dovolenou propuštěni, což je kromě toho, že je to k dotyčným velice tvrdé, i nezákonné.

Společnosti jsou samozřejmě zvyklé na nepřítomnost a rodičovskou dovolenou u žen, a proto bylo jen málo případů diskriminace žen před nástupem na rodičovskou dovolenou. Většinou jejich potíže nastaly, až když se vrátily do práce, nebo krátce předtím.

3.3 Částečný úvazek pro rodiče

Typickými projevy diskriminace rodičů pracujících na částečný úvazek pro rodiče jsou šikana na pracovišti, zhoršení pracovních podmínek a převedení na nižší pozici a propuštění po skončení částečného úvazku pro rodiče. K převedení na nižší pozici mohlo docházet poměrně často, jelikož jsme se s ním setkali v mnoha případech u mužů na vedoucích pozicích, kteří využívali částečný úvazek pro rodiče.

3.4 Částečný úvazek jiný než částečný úvazek pro rodiče

Další skupinou případů, kterou jsme identifikovali, byly zaměstnankyně pracující na jiný částečný úvazek než částečný úvazek pro rodiče. Tuto skupinu zastupovaly pouze ženy, což není překvapující, podíváme-li se na statistiku částečných úvazků u žen. Všechny ženy měly vícenásobné rodinné povinnosti, například více než dvě děti nebo handicapované dítě.

Hlavní oblastí, ve které pociťovaly diskriminaci, byla pracovní doba. Byly nuceny pracovat více hodin, než bylo ujednáno. Zaměstnavatelé či vedoucí pracovníci neakceptovali jejich rodinné povinnosti. Příkladem byla žena, která se sice setkala s pochopením od svého nadřízeného, když mu oznámila, že musí odejít včas, protože měla sjednanou opravu auta, avšak když měla jít k lékaři se svým handicapovaným dítětem, tentýž člověk pochopení neměl.

4. Závěry

Jaký závěr můžeme vyvodit z prezentovaných skutečností a zejména z popsaných případů? Nejvýznamnějšími body jsou: Z pohledu Orgánu pro rovné zacházení pomáhají předpisy týkající se částečného úvazku pro rodiče zejména mužům, kteří chtějí na určitou dobu převzít rodinné povinnosti. Tyto předpisy jim dávají právo omezit pracovní dobu, ženy pak často pracují na částečný úvazek už předtím, než mají děti.

Tyto předpisy nutně vyžadují právní zdokonalení a zavedení doprovodných opatření, především proto, aby se zvýšila míra jejich akceptace ze strany zaměstnavatelů. Zaznamenali jsme, že zaměstnavatelé se cítí být ze strany předpisů omezováni ve svobodě podnikání, což samozřejmě jsou, a proto je neradi akceptují. I další aspekty těchto předpisů je však třeba zdokonalit. Jejich požadavky jsou podle našeho názoru příliš přísné, a mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň v Rakousku tak částečný úvazek pro rodiče nemůže využívat.

Navíc je velice důležité eliminovat právní nevýhody práce na částečný úvazek. Evropský soudní dvůr na tom pracuje několik desetiletí. Na druhou stranu by se nemělo zapomínat na nutnost omezování počtu hodin u plných úvazků, aby rodiče mohli pracovat na plný úvazek, alespoň v případě, že chtějí. Toto je samozřejmě vážná politická otázka. Zaměstnanci a zaměstnankyně s rodinnými povinnostmi se ve společnostech musí stát normou a situace, kdy přebírají rodinné povinnosti, by měly být zvládnuty profesionálně a na úrovni strukturální, nikoli osobní.

Seznam literatury a zdrojů:

Rakouský statistický úřad. Dostupné z: <http://www.statistik.at/>

Wagner, S.: *Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, "insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat"*. 2013. Orgán pro rovné zacházení. (Ombud for Equal Treatment Austria).

Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života z pohľadu vnútroštátneho práva Slovenskej republiky

Andrea Mesárošová

Kancelária verejného ochrancu práv v Bratislave

mesarosova@vop.gov.sk

Kľúčové slová

zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života, flexibilne formy zamestnávania, telepráca, delené pracovné miesto, materská dovolenka a rodičovská dovolenka, projektové zamestnanie

Abstrakt

Účelom príspevku je rámcovo oboznámiť s aktuálnou právnou úpravou vo vzťahu k problematike zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v podmienkach Slovenskej republiky. Príspevok je tematicky rozdelený do troch okruhov: 1) uplatňovanie flexibilných foriem zamestnávania a organizácie práce v praxi, 2) úprava pracovného času s ohľadom na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti – § 164 a 165 ZP, a 3) dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

1. Uplatňovanie flexibilných foriem zamestnávania a organizácie práce v praxi

1.1 Pracovný pomer na kratší pracovný čas – § 49 ZP¹

Vo všeobecnosti možno povedať, že štandardným spôsobom výkonu pracovnej činnosti v podmienkach SR je práca, resp. pracovný pomer na tzv. ustanovený týždenný pracovný čas vo výmere najviac 40 hodín týždenne (§ 85 ods. 5 ZP). Súčasné platné znenie ZP však umožňuje, aby zamestnávateľ so

¹ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

zamestnancom dohodli v pracovnej zmluve pracovný pomer na kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 1 ZP v spojitosti s § 85 ZP).

1.2 Domácka práca a telepráca – § 52 ZP

Značne flexibilným riešením, ktoré reaguje predovšetkým na pokrokový rozvoj informačných technológií v posledných desaťročiach a významne prispieva aj k zosúladieniu pracovných a rodinných povinností zamestnancov, je možnosť vykonávať tzv. domácku prácu, resp. teleprácu. Ide o inovačnú organizáciu práce, ktorá umožňuje zamestnancovi produktívne pracovať aj mimo tradičnej kancelárie či pracovného miesta. Hlavnou výhodou pre zamestnávateľa je zníženie nákladov na pracovné miesto, ktoré sa prejaví najmä vo finančnej úspore za prenájom, energie a vybavenie kancelárií. Hlavnými výhodami takejto práce pre zamestnanca je úspora času spojená s cestovaním do práce a možnosť časového rozloženia práce podľa potrieb. Takáto práca umožňuje pracovné uplatnenie aj pre zdravotne postihnuté osoby, príp. možnosť udržať si kontakt s pracoviskom aj pre matky na rodičovskej dovolenke. Nevýhodou pre zamestnanca môže byť sociálna izolácia spôsobená minimálnym kontaktom s pracovným kolektívom.

Pružnosť uvedených pracovných pomerov spočíva v niekoľkých ohľadoch, a to:

- zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, túto prácu však vykonáva doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo ju vykonáva doma alebo na inom dohodnutom mieste a s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) (§ 52 ods. 1 ZP);
- zamestnanec vykonáva danú prácu v pracovnom čase, ktorý si však sám rozvrhuje (§ 52 ods. 1 ZP);
- na daného zamestnanca sa zároveň nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch, čím je zamestnancovi ponechaná možnosť samostatne si regulovať množstvo odpracovaných hodín v konkrétny/-e deň/dni v rámci určitého týždňa.

Pri telepráci je zamestnávateľ zároveň povinný prijať vhodné opatrenia, ktorými zabezpečí riadny výkon telepráce, ako napr. zabezpečiť, nainštalovať a pravidelne udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce (s výnimkou prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie) či zabezpečiť ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci (§ 52 ods. 2 ZP). Povinnosťou zamestnávateľa je tiež prijať opatrenia zamerané na predchádzanie izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov, ktoré

umožnia danému zamestnancovi stretávať sa s ostatnými zamestnancami (§ 52 ods. 3 ZP). Podobne ako v prípade práce na kratší pracovný čas, aj pri domácej práci a telepráci platí, že pracovné podmienky nesmú zamestnanca znevýhodňovať v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, ktorý vykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa (§ 52 ods. 4 ZP), čím sa do týchto vzťahov premieta zákaz diskriminácie.

1.3 Zavedenie pružného pracovného času – § 88 a 89 ZP

ZP s cieľom zvyšovania flexibility výkonu práce umožňuje zamestnávateľovi zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov tzv. pružný pracovný čas. Podstata pružného pracovného času spočíva v rovnomernom alebo nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP). Pružný pracovný čas poskytuje zamestnancovi možnosť v určených časových úsekoch voľne disponovať začiatkom a koncom jemu určenej pracovnej zmeny. V rámci pružného času je stanovený tzv. základný pracovný čas ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (§ 88 ods. 2 ZP). Druhou zložkou pružného pracovného času je tzv. voliteľný pracovný čas, ktorým sa rozumie časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas (§ 88 ods. 3 ZP). Tento prevádzkový čas predstavuje celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom (§ 88 ods. 4 ZP), pričom týmto obdobím môže byť pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie (§ 88 ods. 5 ZP). V každom prípade však pri uplatnení pružného pracovného času môže dĺžka pracovnej zmeny predstavovať najviac 12 hodín (§ 88 ods. 6 ZP).

1.4 Delené pracovné miesto – § 49a ZP (angl. job sharing/twin job)

Ďalšou formou pracovného pomeru je tzv. delené pracovné miesto. Ide o také pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto (§ 49a ods. 1 ZP). Predpokladom pre prácu na delenom pracovnom mieste je uzavretie písomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto (§ 49a ods. 3 ZP), pričom ešte pred samotným uzavretím dohody je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto (§ 49a ods. 2 ZP). Toto oznámenie je zároveň súčasťou dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto. Následne je vecou dohody zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, dohodnúť sa na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne.

V prípade, ak sa nedohodnú, určí ich zamestnávateľ (§ 49a ods. 4 ZP). ZP zároveň upravuje postup v prípade, ak nastane na strane jedného zo zamestnancov pracujúcich na delenom pracovnom mieste prekážka v práci, možnosti výpovede dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto či režim zániku deleného pracovného miesta (bližšie pozri § 49a ods. 5 – 7 ZP, príp. ďalšie súvisiace ustanovenia, ako napr. § 144, § 101 ZP a pod.).

1.5 Úprava pracovného času na žiadosť zamestnanca – § 90 ods. 11 ZP

K zosúladieniu pracovného a rodinného života pomáha aj povinnosť zamestnávateľa povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve. Predpokladom uplatnenia tohto práva je teda v prvom rade existencia zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnanca (napr. starostlivosť o blízku osobu) a v závislosti od toho následné požiadanie zamestnávateľa o spomínanú úpravu pracovného času.

2. Úprava pracovného času s ohľadom na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti – § 164 a 165 ZP

Podľa príslušných ustanovení ZP je zamestnávateľ povinný prihliadať pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti (§ 164 ods. 1 ZP). Je tiež povinný vyhovieť žiadosti tehotnej ženy, resp. ženy alebo muža trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 164 ods. 2 ZP). Taktiež platí, že tieto osoby, t. j. tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, či osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom a pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť (§ 164 ods. 3 ZP).

V nadväznosti na uvedené je vhodné podotknúť, že ochrana vyplývajúca z trvalej starostlivosti o dieťa sa obdobne vzťahuje aj na iné osoby, ako len na pokrvných rodičov dieťaťa. Ide o zamestnancov (ženy alebo mužov), ktorí prevzali dieťa do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, t. j. do výchovy a opatery podľa § 45 až 47 alebo podľa § 60 a 61 zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine

(ďalej len „ZR“), alebo do osvojenia podľa štvrtej časti druhej hlavy ZR (§ 97 až 109 ZR) alebo do pestúnskej starostlivosti podľa § 48 až 53 ZR.

2.1 Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

Pojmy „materská dovolenka“ a „rodičovská dovolenka“ patria medzi základné inštitúty pracovného práva v kategórii „prekážky v práci na strane zamestnanca“ (§ 141 ZP). Všeobecne ich možno charakterizovať ako časové obdobie, v ktorom je zamestnávateľ povinný ospravedlniť dočasné neplnenie povinností zamestnanca (muža alebo ženy) vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, najmä ospravedlniť neplnenie povinnosti vykonávať v určenom čase na určitom mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce dohodnutú prácu. S uvedenou povinnosťou zamestnávateľa na druhej strane korešponduje právo zamestnanca domáhať sa jej splnenia, t. j. primárne požadovať od zamestnávateľa umožnenie prerušenia výkonu práce a následne, po odpadnutí dôvodov prerušenia, aj splnenie ďalších s tým súvisiacich povinností. Medzi ne možno napríklad zaradiť požiadavku zamestnanca o opätovné zaradenie do pracovného procesu, a to na pôvodnú prácu a pracovisko (§ 157 ZP), minimálne však na prácu podľa pracovnej zmluvy (§ 47 ods. 1 písm. a) ZP, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak – § 54 ZP).

ZP v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa priznáva žene materskú dovolenku v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene priznáva materskú dovolenku v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka, a to v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa (§ 166 ods. 1 ZP).

Čo sa týka starostlivosti o dieťa po jeho narodení, na prehlbenie tejto starostlivosti je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku. Rodičovská dovolenka sa poskytuje na žiadosť rodiča, ženy alebo muža, až po uplynutí materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky poskytnutej podľa § 166 ods. 1 ZP. Možno teda konštatovať, že zamestnanec (žena či muž) môže a nemusí čerpať rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 ZP a zamestnávateľ je povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku zamestnancovi, ktorý o ňu požiadal a spĺňa ustanovené podmienky. Rozsah tejto rodičovskej dovolenky nie je presne určený celkovou dĺžkou trvania, ale v závislosti od dosiahnutia ustanoveného veku dieťaťa maximálnym limitom jej trvania, a to najdlhšie do dosiahnutia tretieho roku veku dieťaťa všeobecne (najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku), alebo najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac (§ 166 ods. 2 ZP). ZP zároveň umožňuje,

aby sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli, že rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP bude poskytnutá najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 nečerpala.

3. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Podľa ustanovenia § 223 ods. 1 ZP môže zamestnávateľ na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov. Pre uzatváranie daných dohôd ustanovuje ZP určité spoločné i osobitné podmienky vo svojej deviatej časti, konkrétne v ustanovení § 223 – § 228a ZP.

3.1 Projektové zamestnanie

V slovenských pracovnoprávných predpisoch pojem projektové zamestnanie nie je v súčasnosti legislatívne zakotvený. V praxi však môžu nastávať situácie, keď nie je pre zamestnávateľa efektívne, aby pri niektorých úlohách, ktoré zároveň nie sú jeho základné úlohy v rámci výkonu činnosti, zamestnával zamestnanca na trvalý pracovný pomer. Ak teda vo výnimočných prípadoch nie je pre zamestnávateľa na splnenie niektorých úloh (napr. aj prípadné projekty) efektívne uzatvoriť s fyzickou osobou pracovný pomer, je možné, aby s ňou zamestnávateľ uzatvoril práve niektorú z vyššie spomínaných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v režime, aký sa na ne aplikuje. Do úvahy vo vzťahu k projektovému zamestnávaniu ďalej prichádza aj výkon pracovnej činnosti v rámci domáckej práce či telepráce alebo aplikácia pracovného pomeru na čas určitý (§ 48 ZP), t. j. napr. v prípade sezónnych prác alebo tzv. kampaňových prác vyžadujúcich si podstatné zvýšenie počtu zamestnancov na prechodný čas. Za určitých okolností by sa mohol využiť na účely vypracovania projektu aj napr. pracovný pomer na kratší pracovný čas.²

² Krišťáková, M. *Čo je projektové zamestnanie a ako ho právne upraviť?* 2013.

Seznam literatury a zdrojů:

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/zakonnik-prace/>

Krišťáková, M. *Čo je projektové zamestnanie a ako ho právne upraviť?* 2013. Dostupné z: <http://flexipraca.sk/poradna/clanok/15>

Sladování osobního a pracovního života – zkušenost z Maďarska

Lóránt Csink

Kancelář zmocněnce pro ochranu základních práv

csink.lorant@ajbh.hu

Klíčová slova

sociální podpora, rodičovská dovolená, mateřská škola, částečný úvazek

Abstrakt

Přestože mezi rodiči existuje rovnost co do práv a povinností, matky dosud obvykle hrají významnější úlohu při péči o dítě a přinejmenším jejich návrat do zaměstnání je obtížnější. Priority jednotlivých matek jsou různé a měly by proto také podléhat odlišným legislativním postupům. Některé preferují brzký návrat do zaměstnání, jiné chtějí zůstat doma s dětmi. Zásadou pluralismu je, že by předpisy měly podporovat individuální rozhodování. Tato studie hodnotí možnosti, jež jsou matkám k dispozici v maďarském právním systému.

Dosažení rovnováhy, tedy vyrovnaného stavu, patří k nejranějším zásadám lidstva; přibližně pět tisíc let starý text Starého zákona předepisuje, abychom šest dnů pracovali a sedmého dne odpočívali (Ex 20; 9–10). Práce i odpočinek od práce jsou pro nás nezbytné, abychom zůstali lidmi. Ve skutečnosti vždy zjišťujeme, že „práce“ a „život“ stojí v protikladu, a ať zvolíme to či ono, budeme to druhé postrádat. Nalezení způsobu, jak sladit osobní život i práci a nesoustředit se jen jedno z nich, patří k nejtěžším úkolům. Ještě obtížnější je to ve vztahu k mateřství. Tento příspěvek hodnotí povinnost státu podporovat individuální rozhodování.

Státy často rozhodují *namísto* matek o tom, zda by měly zůstat doma nebo se co nejdříve vrátit do zaměstnání. Vzhledem k odlišnosti různých případů a motivací musí liberální stát rozhodnutí matky respektovat a všemi možnými způsoby podporovat.

Při hodnocení rovnováhy mezi „osobním životem“ a „prací“ bychom neměli opomíjet ani historický kontext. Maďarsko stejně jako řada dalších komunistických zemí od poloviny 60. let usilovalo o dosažení plné zaměstnanosti, což je ekonomicky nesmyslný koncept. Za tímto účelem byl zaveden nízký věk odchodu do důchodu a dlouhé vyplácení sociální podpory matkám. Nebylo to

tak obtížné, neboť jediným zaměstnavatelem byl stát. Po politické transformaci následovala změna ekonomických podmínek, avšak podpora, která je již vyplácena, je těžké odejmout. Přinejmenším lze uvést, že Ústavní soud v polovině 90. let zrušil předpis, který snižoval výši podpory vyplácené matkám, jež zůstávaly doma s dětmi [rozhodnutí 43/1995. VI. 30.) ÚS]. Úkolem státu není matky *nutit*, aby se vracely do zaměstnání, nýbrž jim předkládat reálné alternativy, pokud tak *chtějí* učinit. Otázkou je, jakým způsobem může stát podporovat individuální rozhodování.

Těm, kdo zvolí „osobní život“, což v tomto kontextu znamená nevracet se do zaměstnání, stát poskytuje sociální podporu. V prvních dvou letech je vypláceno 70 % průměrného výdělku, avšak po uplynutí prvních šesti měsíců tato částka již nesmí překročit cca 460 eur měsíčně. Není to nijak závratná suma, ale na uspokojení základních potřeb postačuje. Stojí za zmínku, že po roce matka může souběžně s vyplácením této podpory nastoupit do zaměstnání (přirozeně může pracovat i dříve, avšak tím ztrácí nárok na příspěvky). Mezi druhým a třetím rokem matka dosud může zůstat doma, avšak pobírá jen velmi nízkou částku, která je spíše kapesným; hlavní výhodou pro matku v tomto období je, že zaměstnavatel za ni nemůže přijmout jiného pracovníka a musí ji opětovně přijmout, jakmile vyplácení podpory skončí.

Některé matky však mají v úmyslu vrátit se do práce co nejdříve. Stát musí pro jejich děti zajišťovat místa v mateřských školách a jeslích. Ombudsman ve své zprávě za rok 2010 shrnuje šetření týkající se možnosti získat místo v mateřské škole [1920/2010 ZOZP]. Shledal, že nabídka uspokojuje poptávku, tj. k dispozici je více míst než dětí, o něž je třeba pečovat, avšak v menších obcích je problémem dostupnost. Povinnost provozovat mateřské školy měla pouze města s více než 10 000 obyvateli, zatímco v menších sídlech tato povinnost chybí, což rodičům komplikuje život. Zpráva přinesla úspěch: ministr změnil příslušný právní předpis. Další problém představuje nabídka alternativních pracovních míst, jako jsou místa na částečný úvazek a práce z domova. Právní předpisy nabízejí celou škálu možností, avšak u zaměstnavatelů přetrvává starý mýtus, že zaměstnanec na pracovišti pracuje a mimo ně se práci vyhýbá. Zaměstnavatelé se dosud domnívají, že spolehlivý zaměstnanec je vždy na pracovišti, a neradi nabízejí možnost práce z domova a na částečný pracovní úvazek. Tyto formy zaměstnání u nich jednoduše nejsou oblíbené.

S návratem do pracovního procesu mohou matkám pomoci také postgraduální kurzy. Ombudsman v roce 2012 uskutečnil obecné šetření nazvané „Důstojnost práce“. V jeho rámci se zabýval postgraduálními kurzy a zjistil, že některé z nich nemohou navštěvovat matky pobírající sociální podporu. Podle ombudsmana se jednalo o pochybnou politiku, neboť postgraduální kurzy mohly matkám pomoci s návratem na trh práce [2477/2012 ZOZP].

Zvláštní pozornost byla v rámci projektu věnována pracovním příležitostem pro ženy a matky (rodiče) s malými dětmi. Cílem šetření bylo posoudit možnosti práce na částečný úvazek pro matky s malými dětmi ve veřejném sektoru, nabídku kurzů pořádaných úřady práce pro tuto konkrétní skupinu, praxi při přijímání pracovníků do zaměstnání a problémy a praxi v soukromém sektoru. Bylo zjištěno, že zaměstnávání rodičů s malými dětmi je obtížnější, neboť panuje nedostatek pracovních míst, velmi omezená nabídka netypických forem zaměstnání a zaměstnavatelé odmítají zavádět flexibilní pracovní dobu. K největším překážkám zaměstnávání žen a rodičů s malými dětmi patří skutečnost, že si nemohou zajistit péči o děti v době, kdy jsou v zaměstnání. Maďarsko vykazovalo nejnižší číslo mezi členskými státy EU, pokud jde o zaměstnanost matek s dětmi do 3 let věku (14 %). Tyto okolnosti měly velký dopad na pracovní příležitosti žen a překážky stojící v cestě jejich návratu do zaměstnání mohly představovat porušení jejich práva na práci. Ombudsman vyzval ministra národního hospodářství, aby věnoval zvláštní pozornost zlepšení příležitostí žen na trhu práce¹.

Na závěr bych chtěl zdůraznit skutečnost, že existují různé individuální preference. Některé ženy v mateřství preferují „práci“, zatímco jiné „osobní život“, i při vědomí skutečnosti, že „osobní život“ ženy s malým dítětem do značné míry připomíná „práci“. Státy v tomto ohledu nemohou nahradit osobní rozhodnutí jednotlivců. Měly by podporovat oba životní styly.

Abychom zdůraznili to nejdůležitější, „osobní život“ a „práce“ nestojí v protikladu. Je velmi lákavé zvolit si jeden a opomenout druhý. Ze svého pohledu však tento přístup zavrhuji; pevně věřím, že zachování rovnováhy mezi oběma složkami v nejvyšší možné míře přispívá k důstojnosti člověka.

Seznam literatury a zdrojů:

Report on the Activities of the Commissioner for Fundamental Rights of Hungary in the Year 2012 (Zpráva o činnosti maďarského zmocněnce pro ochranu základních práv v roce 2012). 2013. Office of the Commissioner for Fundamental Rights. Dostupné z: <https://www.ajbh.hu/documents/14315/129172/Annual+Report+2012/de07c143-0041-463a-afba-491a6b8d1680?version=1.0>

¹ *Report on the Activities of the Commissioner for Fundamental Rights of Hungary in the Year 2012 (Zpráva o činnosti maďarského zmocněnce pro ochranu základních práv v roce 2012)*. 2013.

Sladování osobního a pracovního života v Polsku – názor Kanceláře veřejného ochránce práv

Anna Mazurczak

Kancelář veřejného ochránce práv Polské republiky

a.mazurczak@brpo.gov.pl

Klíčová slova

zákoník práce, rodičovská dovolená, částečný úvazek, pružná pracovní doba, institut pro rovné zacházení

Abstrakt

Tento příspěvek se věnuje základním nástrojům, které nabízí polský zákoník práce ke sladování pracovního a soukromého života a které motivují matky, aby převzaly odpovědnost za péči o dítě. Zaměřuje se také na nedostatek mateřských škol a jeslí, který má největší vliv na situaci matek na trhu práce.

Základním zákonem, který upravuje zaměstnání, ale také práva rodičů, je zákoník práce, který se vztahuje pouze na pracovníky zaměstnané na základě pracovní smlouvy. Osmdesát procent pracovníků v Polsku je zaměstnaných na základě pracovních smluv nebo jsou samostatně výdělečně činní, zatímco 1 z 10 pracovníků v Polsku nemá uzavřenou formální smlouvu ani není zaměstnán na základě občanskoprávní smlouvy¹. V důsledku tedy 1 z 10 pracovníků v Polsku nemá přístup k řešení, které nabízí zákoník práce.

Zákoník práce nabízí řadu řešení pro sladování pracovního a soukromého života, ale v tomto příspěvku se zaměříme pouze na několik z nich: rodičovskou dovolenou, částečný pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu a práci z domova.

S narozením dítěte je spojováno pět různých druhů dávek:

- mateřská dovolená – 20 týdnů plně placené mateřské dovolené, přičemž 6 týdnů může využít otec;
- dodatečná mateřská dovolená – 6 týdnů plně placené mateřské dovolené, kterou může využít kterýkoliv z rodičů;

¹ Social Diagnosis 2013. Objective and subjective quality of life in Poland in *Contemporary Economics*, 2013, s. 131.

- rodičovská dovolená – až 26 týdnů placené rodičovské dovolené, kterou může využít jeden z rodičů nebo oba;
- dovolená na péči o dítě – až 36 měsíců neplacené dovolené, kterou může využít kterýkoliv z rodičů do doby, než dítě dosáhne 5 let. Sociálně slabým rodinám je k dispozici příspěvek v hodnotě přibližně 100 eur. U rodičů dětí s handicapem, které vyžadují péči, lze dovolenou na péči o dítě prodloužit až na 72 měsíců a může být využita do 18 let věku dítěte;
- mimořádná otcovská dovolená – 2 týdny plně placené dovolené určené pouze pro otce, kterou mohou využít do 1 roku dítěte.

Dalším řešením, které zákoník práce nabízí a které lze považovat za opatření, které napomáhá sladování pracovního a soukromého života, je částečný pracovní úvazek. V Polsku je na částečný úvazek zaměstnáno 11 % pracujících žen, ve srovnání s 5 % zaměstnaných mužů (v EU na částečný úvazek pracuje 33 % zaměstnaných žen a pouze 10 % zaměstnaných mužů)². Podle výzkumu nepovažují ženy v Polsku práci na částečný pracovní úvazek za opatření, které by napomáhalo sladování pracovního a soukromého života. Hlavním důvodem, proč pracují na částečný úvazek, je nedostatek pracovních pozic na plný pracovní úvazek³.

Pružná pracovní doba umožňuje sladění pracovního a rodinného života, ale není v Polsku příliš rozšířená⁴. Předpisy upravující pružnou pracovní dobu jsou omezené, např. nejsou upraveny okolnosti, za kterých musí zaměstnavatel přijmout žádost o zkrácení pracovního úvazku nebo pružnou pracovní dobu.

Zákoník práce také nabízí možnost práce z domova, tedy práce vykonávané mimo pracoviště. Počet osob pracujících z domova je v Polsku extrémně nízký⁵. Je to způsobeno především skutečností, že vybavení potřebné k práci z domova musí zaměstnanci poskytnout zaměstnavatel a práci z domova není možné kombinovat s prací z kanceláře.

Systém rodičovských dovolených vylučuje z pracovního trhu především ženy a zároveň nemotivuje otce k odchodu na rodičovskou dovolenou, i když to ustanovení zákoníku práce dovolují. Dodatečná mateřská dovolená, kterou mohou využít i otcové, je stále nazývána „mateřskou dovolenou“, i když ji mohou využít oba rodiče. Peněžitá pomoc rodině je také nazývána „peněžitou pomocí v mateřství“, i když je vyplácena otci. Otec má navíc nárok na dodatečnou mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, pouze pokud na ni má nárok i matka. To znamená, že na ně otec nemá nárok, pokud matka pracuje

2 Zdroj: Eurostat 2013. *Persons employed part-time – Total*.

3 Program *Good Climate for Family* prezidenta Polské republiky, s. 17.

4 Evropská komise. *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*, 2009, s. 69.

5 Evropská komise. *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*, 2009, s. 26.

na základě občanskoprávní smlouvy nebo nemá uzavřenou žádnou formální smlouvu.

Celkem 91 % občanů souhlasí nebo spíše souhlasí se změnou zákoníku práce ohledně ročních rodičovských dovolených, ale podle 58 % dotázaných ji využije jen malé procento otců, a 1 z 5 občanů si myslí, že změna zhorší postavení mladých žen na trhu práce⁶. Hlavním důvodem reformy rodinné politiky, včetně sladování rodinného a soukromého života, je nízká porodnost. Boj s diskriminací na základě pohlaví nebo zvyšování počtu zaměstnaných žen jsou „vedlejší produkty“, např. hlavním cílem rodinné politiky prezidenta Polské republiky je zvýšit počet porodů, ale doporučení zahrnují rovnost na trhu práce a propagaci odpovědnosti obou rodičů za péči o dítě.

Úkolem orgánu pro rovné zacházení je zařadit kontext diskriminace do debaty o rodinné politice. Klíčovým bodem je zvýšit povědomí mezi ženami, které si nedovedou představit muže jako rovnocenné partnery při péči o dítě a domácnost. Např. 1. dubna 2013 nabyl účinnosti zákon o roční rodičovské dovolené, což vyvolalo protesty matek, které porodily během prvních třech měsíců roku 2013 a na které se reforma nevztahovala, takže byly jejich mateřské dovolené kratší. Tomuto protestu se říkalo protest „matek prvního čtvrtletí 2013“ – otcové zde nefigurovali. Povinnosti týkající se péče o dítě jsou stále vnímány jako čistě ženská záležitost – nikoho z protestujících nenapadlo, že by se o děti mohli starat otcové, kdyby se jednoletá rodičovská dovolená vztahovala i na ně. Další příklad – když byly v rámci průzkumu, který prováděla Kancelář veřejného ochránce práv v Polské republice, ženy tázány, jakou podporu potřebují v péči o dítě, nezmínily větší zapojení otců, ale přivítaly by snížení důchodového věku žen, aby se o děti mohly starat babičky⁷.

Na závěr je důležité zmínit, že ženy v Polsku nemají možnost vrátit se zpět do práce tak rychle, jak chtějí. Jednou ze zásadních překážek je nedostupnost mateřských škol a jeslí. V roce 2013 navštěvovalo mateřskou školu více než 75 % dětí ve věku 3–6 let⁸, u dětí ve věku 0–3 roky ale mateřskou školu nebo jesle navštěvovalo pouze 4,8 % dětí⁹. Zákon o péči o děti mladší 3 let vytvořil několik forem denní péče, např. poskytovatele denní péče, ale v roce 2013 jich bylo v Polsku pouze 56 a starali se o 120 dětí¹⁰.

6 Public Opinion Research Center. *Opinions About Annual Parental Leave*. 2013.

7 FGI ve spolupráci se samostatně výdělečně činnými matkami. *Position of the Young Parents on the labour market*. 2014.

8 Centrální statistický úřad. *Concise Statistical Yearbook of Poland*, 2014, s. 260.

9 Centrální statistický úřad. *Nurseries and children clubs in 2013*, 2014, s. 5.

10 Ministerstvo práce a sociální politiky. *Nurseries and children clubs 2001–2014*.

Seznam literatury a zdrojů:

Centrální statistický úřad. *Concise Statistical Yearbook of Poland* (Stručná statistická ročenka Polska). 2014, s. 260. Dostupné z: <http://stat.gov.pl/>

Centrální statistický úřad. *Nurseries and children clubs in 2013 (Mateřské školy a jesle v roce 2013)*. 2014, s. 5.

Dostupné z: http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/ZOS_zlobki_i_kluby_dzieciecie_w_2013.pdf

Eurostat 2013. *Persons employed part-time – Total* (Osoby zaměstnané na částečný úvazek – celkem). Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Evropská komise. *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries (Flexibilní formy práce a rovnost žen a mužů – srovnávací studie 30 evropských zemí)*. 2009, s. 26, 29. Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. Dostupné z: http://www.peopleproject.eu/wiki/PEOPLE%20WIKIS/Bestpractices/mainSpace/files/KE-31-10-378-EN-C_FlexibleWorkingArrang_web.pdf

Good Climate for Family (Příznivá atmosféra pro rodinu) prezidenta Polské republiky, s. 17.

Ministerstvo práce a sociální politiky. *Nurseries and children clubs 2001-2014 (Mateřské školy a jesle v letech 2001-2014)*.

Dostupné z: www.zlobki.mpips.gov.pl/gfx/zlobki.../zlobki_2001-2014_i_polo-wa.xls

Position of the young parents on the labour market (Postavení mladých rodičů na trhu práce). Era Ewaluacji, výzkum provedený Ochráncem práv Polské republiky, 2014

Public Opinion Research Center. *Opinions About Annual Parental Leave (Názory na roční rodičovskou dovolenou)*. 2013. Dostupné z: http://www.cbos.pl/SPIS-KOM.POL/2013/K_o81_13.PDF.

Social Diagnosis 2013 (Sociální diagnóza 2013) in *Objective and subjective quality of life in Poland (Kvalita života v Polsku z objektivního a subjektivního hlediska)*, Contemporary Economics, čtvrtletník Univerzity financí a managementu ve Varšavě, 7. ročník, 2013, s. 31.3

Sladování rodinného a pracovního života – datové zdroje

Marek Řezanka, Ondřej Nývlt

Český statistický úřad

marek.rezanka@czso.cz, ondrej.nyvlt@czso.cz

Klíčová slova

rodina, práce, závislé děti, věk, VŠPS

Abstrakt

Text pojednává o zdrojích dat, jež nám umožňují udělat si obrázek o sladování pracovního a rodinného života. Kromě informace o tom, z kterých zdrojů můžeme využívat které údaje, je zde doplněno, co srovnávat lze, a co ne. Stať se dále zabývá typy domácností a přibližuje některé základní trendy chování českých rodin. Velmi důležitým faktorem je věk dítěte – a stejně tak je kladen důraz na vzdělání. Vzdělanější lidé mají vyšší pravděpodobnost, že získají lepší zaměstnání a vyšší plat – a častěji reprodukují vzorce tradičního rodinného chování. Naopak vysoce rizikové jsou rodiny s malými dětmi, kde ani jeden z partnerů nepracuje – a není jinak hmotně zajištěn – či kde je pouze jeden z partnerů, a ten je nezaměstnaný.

Jako hlavní zdroj dat o rodinách, potažmo domácnostech, slouží Výběrové šetření pracovních sil. Toto šetření monitoruje základní údaje o trhu práce od roku 1993 a jeho nespornou výhodou je mezinárodní srovnatelnost (Labour Force Survey probíhá napříč Evropou). Sociální a ekonomické situaci domácností se věnuje další mezinárodně srovnatelné výběrové šetření EU-SILC. V České republice máme k dispozici data od roku 2005. Informace o vývoji životní úrovně domácností v jednotlivých skupinách obyvatelstva lze čerpat z rodinných účtů. Specifickým zdrojem dat o domácnostech je Sčítání lidu, domů a bytů (poslední zatím proběhlo v roce 2011). Cenné je hlavně tím, že zde můžeme jít i do regionálního detailu. Kromě toho disponujeme dalšími jednostranně definovanými průzkumy a šetřeními (např. ad-hoc modul VŠPS z roku 2010 či Generation and Gender Survey z let 2005 a 2008). Snažíme-li se postihnout situaci českých domácností, je nejprve nutné si je vymezit. Rozlišujeme totiž několik typů domácností. Jak bylo řečeno výše, údaje o domácnostech přinášejí jak výběrová šetření (VŠPS, EU-SILC), tak Sčítání lidu, domů a bytů. Domácnosti zahrnují

informace o rodinných soužitích. Podle hlediska, na něž se zaměříme, rozlišujeme domácnosti bytové (osoby bydlí v jednom bytě) a domácnosti hospodařící (podle ekonomické zainteresovanosti jednotlivých členů v domácnosti). Tento typ domácností se pro statistické účely využívá nejčastěji. Cenzová domácnost je tvořena osobami společně bydlícími na základě příbuzenských nebo jiných vztahů v rámci jedné hospodařící domácnosti. Je to základní jednotka, která se dále nečlení. Rozlišují se čtyři základní typy cenzových domácností: 1. domácnost rodinná – úplná rodina (manželský pár resp. soužití druhá a družky – tzv. faktické manželství – bez dětí nebo s dětmi) 2. domácnost rodinná – neúplná rodina (jeden z rodičů s alespoň jedním dítětem) 3. vícečlenná nerodinná domácnost (dvě nebo více osob příbuzných i nepříbuzných, společně hospodařících, které netvoří rodinnou domácnost) 4. domácnost jednotlivce Cenzové domácnosti se využívají minimálně (platí, že hospodařící domácnost může být poskládána z více domácností cenzových).

Na paměti bychom měli stále mít, že nelze zaměňovat data z cenzu s údaji z výběrových šetření. V případě rodinných domácností jsou pro nás důležitými faktory věk dítěte (jenž jednoznačně vymezuje ekonomickou aktivitu rodičů), počet dětí (ve vazbě na věk rodičů) a forma soužití rodičů (dítě může žít se sezdanými či nesezdanými rodiči či jenom s jedním z rodičů).

Podíváme-li se na mediánový věk odchodu z rodičovské domácnosti, je patrné, že v letech 1995 až 2006 měl rostoucí tendenci, a to u obou pohlaví. V případě mužů se zvýšil ze zhruba 24,5 roku na 27 let, u žen z 22 na 24,5 roku. Od roku 2007 lze mluvit o stagnaci. Rostl i mediánový věk vstupu do partnerské domácnosti. U mužů z 27 let v roce 1995 na více než 30 let k roku 2013, v případě žen z 23,5 na 27 let k roku 2009. Následovně ženy zaznamenaly mírný pokles na 26,5 let. Zabýváme-li se intenzitou návratu žen po narození dítěte na trh práce, je vhodným ukazatelem míra zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte. Vhodnou věkovou hranicí nejmladšího dítěte jsou 4 roky – do té doby jsou ženy ekonomicky neaktivní. Ukazatel vypovídá, zda a nakolik péče o děti diskriminuje ženy na trhu práce. Zajímavé je pak porovnání s mírou nezaměstnanosti mužů. Dále stojí za pozornost využití částečných úvazků matek s dětmi – navíc podle toho, jestli matka vychovává děti sama či s partnerem. Důležité je též srovnání se zahraničím (zda matky mohou a chtějí využívat částečné úvazky). Situace v České republice je taková, že matky (zejména, jsou-li bez partnera) částečné úvazky využívat nemohou. Pro matky s malými dětmi je návrat na trh práce velice komplikovaný. Rozdělení jednotlivých rolí v domácnosti podle věku nejmladšího dítěte ukazuje, zda nadále převažuje tradiční rozdělení rolí či naopak sdílení jednotlivých rolí. Jaké situace mohou tedy nastat?

- otec i matka pracují (i ve vazbě na částečné úvazky);
- otec pracuje, matka ne (tradiční pojetí rolí v rodině);

- otec nepracuje, zato matka ano (tento model se v České republice prakticky nevyskytuje);
- otec ani matka nepracují (zde pak nastává sociální problém, bavíme se o chudobě a sociálním vyloučení)-

V České republice se již dvacet let bez výraznějších změn prosazuje model, kdy do tří let dítěte je nejčastěji zaměstnán muž s tím, že partnerka je doma (v mnohem menší míře je zastoupen model, kdy oba rodiče pracují) – a od čtyř do šesti let dítěte jsou ve výrazné většině případů oba rodiče zaměstnaní. Významným socio-ekonomickým faktorem – jak již ostatně bylo v textu řečeno – je úroveň dosaženého vzdělání. Osoby s vyšším vzděláním mají větší pravděpodobnost, že budou mít vyšší platy, že získají lepší pracovní pozice i že se budou vyznačovat tradičnějším rodinným chováním. Kromě dat z Výběrového šetření pracovních sil hrají důležitou roli i výstupy ze šetření EU-SILC (Life conditions). Z nich se dozvíme informace o příjmech na osobu v jednotlivých domácnostech, o rodinách ohrožených chudobou, k dispozici jsou náklady na bydlení (vyjádřené jako podíl na čistých peněžních příjmech domácností) či jednotlivé druhy příjmů. Zvláště u rodin s ekonomicky závislými dětmi je podstatné, zda jsou tyto příjmy převážně povahy pracovní, ostatní či sociální. Je třeba si uvědomit, že narození dítěte přináší rodině významné snížení příjmů pro domácnost. V prvních letech života dítěte je nutné počítat minimálně s výpadkem platu partnerky.

Úplné rodiny s dětmi mají v průměru poloviční roční příjem oproti úplným rodinám bez dětí. Nejhuře jsou na tom neúplné rodiny s dětmi.

Přístupy ke zkoumání sladování osobního a pracovního života¹

Lenka Formánková

Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i.

lenka.formankova@soc.cas.cz

Klíčová slova

výzkumná strategie, rodina, práce, výzkumná otázka, cíle výzkumu

Abstrakt

Příspěvek přináší přehled přístupů ke zkoumání sladování osobního a pracovního života. V českém kontextu představuje sladování práce a osobního života nikoliv nové, ale přesto velmi aktuální téma, kterým se zabývá mnoho neziskových organizací i vědeckých pracovišť. Text představuje stručný úvod do problematiky volby výzkumného designu. Nejprve prezentuje základní principy přípravy vědeckého výzkumu. Dále diskutuje pohledy a úrovně, ze kterých lze na problematiku sladění práce a rodiny nahlížet. Nakonec přináší pro ilustraci tematické okruhy na dané téma, které jsou v posledních letech řešeny v českém a evropském kontextu.

Sladění práce a osobního života představuje otázku, kterou každý z nás, kdo je zaměstnaný/á, dennodenně řeší. Zároveň se tématem sladování/kombinace práce a rodiny jako výzkumným problémem zabývá několik vědeckých pracovišť, včetně „mého“ oddělení Gender & sociologie. Když jsem byla organizátory konference požádána, abych se ujala tématu přístupů ke zkoumání problematiky sladování práce a rodiny se zhodnocením některých současných výzkumů, říkala jsem si, že je to téma minimálně na semestrální kurz. Tento text proto přináší pouze stručné nahlédnutí do problematiky. Nejprve si představíme základy toho, jak se dělá výzkum, respektive, co je třeba vzít v potaz na začátku každého zkoumání, tedy i výzkumu zaměřeného na téma sladování práce a rodiny. Dále se podíváme na to, z jakých pohledů nebo úrovní, lze na problematiku sladování práce a rodiny nahlížet. Nakonec ukáži pro ilustraci tematické okruhy, které jsme na dané téma v posledních letech v našem oddělení řešili, a stále řešíme.

¹ Vznik textu byl podpořen Grantovou Agenturou České republiky v rámci projektu Intersekcionalita v sociologickém výzkumu sociálních nerovností a důsledků ekonomické krize na zaměstnanost (grantové číslo 15-13766S).

1. Co je na začátku každého výzkumu?

Na začátku každého výzkumu je třeba jasně vymezit výzkumný problém, který nás v rámci vybraného výzkumného tématu zajímá. Dále vymezíme tři cíle zkoumání:

- **Symbolický cíl** výzkumu určuje, co je hlavním tématem nebo problémem, na který chceme upozornit, což ovlivňuje i volbu úrovně či roviny zkoumání. Například můžeme chtít upozornit na problematiku zapojení otců do péče o děti předškolního věku.
- **Aplikační cíl** vymezuje, k čemu nám výzkum slouží / čeho chceme jeho výsledky dosáhnout.
- **Poznávací cíl** je formulován jako hlavní výzkumná otázka.

Na základě výzkumného problému zvolíme, jaká data budeme sbírat a jak je budeme analyzovat, tedy techniku sběru a analýzy dat. Vzhledem k tomu, k čemu mají zjištění výzkumu sloužit, volíme formu prezentace či aplikace výzkumných zjištění.

2. Roviny zkoumání problému

Nyní se zaměříme na roviny, ze kterých lze na výzkumná témata, a tedy i problematiku sladování pracovního a osobního života, nahlížet.

- **Na mikro úrovni** se sladováním práce a rodiny / osobního života zabýváme z hlediska jednotlivých individuálních příběhů a strategií. Zkoumána je tedy úroveň jedince a interakci jedince s nejbližším okolím.
- **Na mezo** neboli střední úrovni obecnosti, jsou výzkumy na sladování pracovního a rodinného života zaměřeny na otázku sladění práce a rodiny v organizacích nebo institucích.
- **Na makro úrovni** jsou potom zkoumány hlavně obecné kulturní normy a hodnoty a nastavení veřejné politiky a trhu práce, tedy institucionální zajištění sladování a strukturální faktory ovlivňující fungování jednotlivých skupin osob na trhu práce v souvislosti se sladováním pracovního a rodinného života.

2.1. Témata výzkumů zaměřených na sladování pracovního a osobního života

Podívejme se nyní konkrétněji na výzkumná témata, která jsou na jednotlivých zmíněných úrovních „obecnosti“ zkoumána.

Na **makro rovině** jsou to především snahy a) typově zasadit jednotlivé zkoumané státy z hlediska nastavení sociální politiky, nebo b) typově popsat konkrétní programy zaměřené na sladování pracovního a rodinného života.

Na úrovni typologií sociálního státu se analýzy primárně zabývají otázkou, do jaké míry jednotlivé sociální státy umožňují dvoupříjmový model rodiny nebo model muže-chleboďárce / ženy-hospodyně (breadwinner model)². Na úrovni jednotlivých programů / opatření rodinné politiky je řešena otázka, jaký typ péče o dítě státy podporují. Zda domácí péči, dělbu péče mezi rodiče nebo institucionální péči, nebo zda stát nepodporuje rodiny téměř vůbec³. Trendem je také zkoumat kulturní zatížení institucí sladování pracovního a rodinného života, tedy na jakém kulturním ideálu péče jsou postaveny či pomáhají spoluvytvářet⁴.

Další typy výzkumů se snaží vysvětlit současnou podobu opatření institucí rodinné politiky z jejich historického vývoje na základě předpokladu, že nastavení institucí vykazuje značnou kontinuitu (path dependency)⁵. Oproti tomu lze ale politiky zkoumat z hlediska jejich současné podoby, zaměřovat se na popis aktuálního vývoje⁶.

Další perspektivou, kterou je možné brát v úvahu, jsou dopady přijatých legislativních opatření na podmínky sladování pracovního a rodinného života ve vybraném státě či regionu. Například nás může zajímat konkrétní počet dětí v různých věkových kategoriích umístěných ve školkách a dále také vliv dostupnosti školek na pozici žen na trhu práce – konkrétně na míru zaměstnanosti matek⁷.

Na mezo úrovni institucí nebo organizací jsou výzkumy zaměřeny, stejně jako na úrovni států, na analýzu programů sladění práce a osobního života. Analyzován je design opatření sladění práce a osobního života a jeho dopad v rámci dané organizace. Například se můžeme zabývat interními předpisy ošetřujícími flexibilní formy zaměstnání nebo nárok na místo ve firemní školce, stejně jako konkrétními statistickými daty či žitou zkušeností s možností jejich využívání⁸.

Další výzkumnou tematiku představuje vliv firemní kultury na postavení žen a mužů v organizaci a možnosti sladění pracovního a osobního života. V této

2 např. Lewis, J. Gender and the Development of Welfare Regimes in *Journal of European Social Policy* 2 (3), 1992, s. 159-73

3 např. Leitner, S. Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in *Comparative Perspective in European Societies* 5 (4), 2003, s. 353-375.

4 např. Kremer, M. *How Welfare States Care: Culture, Gender and Citizenship in Europe*. 2007.

5 např. Saxonberg, S., Sirovátka, T. a Janoušková, M. When do policies become path dependent? The Czech example in *Journal of European Social Policy* 23 (4), 2013, s. 437-450.

6 např. Blum, S., Formánková, L., Dobrotič, I. Family Policies in 'Hybrid' Welfare States after the Crisis: Pathways Between Policy Expansion and Retrenchment in *Journal Social Policy & Administration*, 48 (4), 2014, s. 468-491.

7 např. Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.), Mudrák, J. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. 2012.

8 např. Formánková, L., Křížková, A. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života in *Fórum sociální politiky* 3(2), 2009, s. 14-19.

souvislosti jsou často výzkumy zaměřeny na zkoumání míry androcentrismu – tedy zda je v organizaci ideálem zaměstnanec bez závazků, jak je rozšířena přesčasová práce / práce mimo běžnou pracovní dobu a o víkendech a do jaké míry je na úrovni jak firemních dokumentů, tak v žité praxi, podporována různorodost pracovních sil a rovných příležitostí⁹. Důležitým tématem je také diskriminace na pracovišti a otázka rovnosti odměňování¹⁰.

Na mikro úrovni jsou v oblasti výzkumu sladění práce a rodiny zohledňovány osobní preference, jinými slovy, individuální zaměření žen a mužů na rodinu nebo na práci¹¹. Dále jsou zkoumány individuální strategie sladování, například rozhodnutí ohledně délky rodičovské dovolené a časování mateřství a otcovství a s tím související téma dělby placené a neplacené práce a formy trávení volného času¹². Důležitým a v současné době populárním výzkumným tématem je otázka konfliktu práce a péče / práce a rodiny a vliv této problematiky na pocit osobní spokojenosti, míry stresu a na celkovou životní spokojenost (well-being)¹³.

3. Kontext zkoumaného problému

Podíváme-li se potom na kontext zkoumaného problému, lze výše uvedené úrovně analýzy zkoumat na mezinárodní, národní nebo lokální úrovni. Tyto úrovně zkoumání jsou nakonec patrné i z kontextu programu této konference.

Výzkumy zacílené na **mezinárodní kontext** jsou většinou srovnávacími studii, které jsou zaměřené na srovnání velkého množství států – například celé Evropské unie. Jsou to výzkumy s velkým počtem sledovaných případů (velké N), využívající dat z velkých mezinárodních databází (např. Eurostat, ISSP, ESS, OECD). Kvalitativní studie jsou zaměřené spíše na detailní hloubkové srovnání pouze několika států, např. analýzu opatření rodinné politiky v několika vybraných státech.

Pokud se nezaměřujeme na mezinárodní srovnávací výzkumy, zachycují výzkumy sladování pracovního a rodinného života **národní kontext**. Zde je opět možnost dívat se na rodinnou politiku obecně, nebo na ni nahlížet skrze

9 např. Formánková, L., Křížková, A. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života in *Fórum sociální politiky* 3(2), 2009.

10 např. Bettio, F., Corsi, M., Lyberaki, A., Lodovici, M. S., Verashchagina, A. *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men. Synthesis report*. 2013.

11 např. Hakim, C. *Work-life Choices in the 21st Century: Preference Theory*. 2000.

12 Hašková, H. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání in *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12 (2), 2011, s. 40-52.

13 Formánková, L., Křížková, A. Odraz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním in *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 11(2), 2010, s. 23-35.

jednotlivá opatření, jakými jsou rozšíření rodičovské dovolené mezi muže, nebo pozice žen a mužů na trhu práce.

Opatření sladění práce a rodiny je potom možné zkoumat také na **lokální úrovni regionů**, měst nebo městských částí. Příkladem může být výzkum dostupnosti zařízení péče o děti ve městě Brně.

4. Výzkumy oddělení Gender & sociologie

Nyní bych ráda představila výše uvedené výzkumné strategie na konkrétních projektech oddělení Gender & sociologie. Uvedená výzkumná témata samozřejmě nejsou vyčerpávajícím výčtem, jsou to vybrané příklady z projektů řešených v posledních letech.

Projekty zaměřené na **mikro úroveň** sladování pracovního a rodinného života přináší studie pracovních drah žen na podkladech kvalitativních dat a analýzy vlivu mateřství na karierní rozhodnutí žen.

Na **mezo úrovni**, úrovni organizací, se zaměřujeme na témata diversity na pracovišti. Diverzita představuje různorodost na straně zaměstnanců i klientů, jde zejména o různorodost z hlediska genderu, věku a etnicity/národnosti. Tématika dále souvisí s otázkami zastoupení žen na vedoucích pozicích nebo s dostupností flexibilních forem práce.

Makro úroveň sladování pracovního a rodinného života je zpracovávána na úrovni analýzy české rodinné politiky a jejího historického vývoje, a to i v mezinárodním kontextu. Studie oddělení se zaměřují také na trendy v participaci žen a mužů na trhu práce.

5. Závěr

Závěrem lze říci, že work-life balance, téma konference, jistě není v českém kontextu tématem novým. To ale nic nemění na jeho aktuálnosti. Výzkum této problematiky je možné nahlížet z různých výzkumných perspektiv, za pomoci různých dat a technik jejich analýz. Téma lze postihnout jak analýzou statistických šetření, tak na základě hloubkových individuálních rozhovorů či pomocí ohniskových skupin. Je možné sledovat mikro úroveň individuálních rozhodnutí a preferencí, stejně jako národní či mezinárodní makro rovinu. V této oblasti se zaměřujeme na otázku vztahů na trhu práce nebo nastavení opatření rodinné politiky. Důležitá je také perspektiva regionální či lokální a dále otázka zapojení organizací do tématu kombinace práce a osobního života. Sladění práce a osobního života je otázka úzce spojená s problematikou postavení žen a mužů jak na trhu práce a v rodině, tak ve společnosti obecně, a proto je třeba se vývojem v této oblasti kontinuálně zabývat.

Seznam literatury a zdrojů:

Bettio, F., Corsi, M., Lyberaki, A., Lodovici, M. S., Verashchagina, A. *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men. Synthesis report.* European Commission. 2013. Luxemburg. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

Blum, S., Formánková, L., Dobrotič, I. Family Policies in 'Hybrid' Welfare States after the Crisis: Pathways Between Policy Expansion and Retrenchment in *Journal Social Policy & Administration*, 48 (4). 2014, s. 468-491. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12071/abstract>.

Hakim, C. *Work-life Choices in the 21st Century: Preference Theory.* 2000. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0-19-924210-0

Hašková, H. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání in *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12 (2). 2011, s. 40-52. ISSN 1213-0028.

Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.), Mudrák, J. *Péče o nejmenší. Boření mýtů.* 2012. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-114-5.

Formánková, L., Křížková, A. Odraz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním in *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 11(2). 2010, s. 23-35. ISSN 1213-0028.

Formánková, L., Křížková, A. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života in *Fórum sociální politiky* 3(2). 2009, s. 14-19. ISSN 1802-5854.

Kremer, M. *How Welfare States Care: Culture, Gender and Citizenship in Europe.* 2007. Amsterdam: Amsterdam University Press. ISBN 9789053569757.

Lewis, J. Gender and the Development of Welfare Regimes in *Journal of European Social Policy* 2 (3). 1992, s. 159-73. doi: 10.1177/095892879200200301.

Leitner, S. Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective in *European Societies* 5 (4). 2003, s. 353-375. ISSN 1461-6696.

Saxonberg, S., Sirovátka, T. A Janoušková, M. When do policies become path dependent? The Czech example in *Journal of European Social Policy* 23 (4). 2013, s. 437 -450. ISSN 0958-9287.

Vyloučení pracovně právního vztahu podle ust. § 318 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce a rovnost příležitostí

Jana Borská, Daniela Světlíková

Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity v Praze

borska@pef.czu.cz, svetlikova@pef.czu.cz

Klíčová slova

diskriminace, pracovněprávní vztah, rovnost příležitostí, zaměstnavatel, zaměstnanec, manžel, registrovaný partner

Abstrakt

Cílem tohoto článku je analyzovat příslušná ustanovení zákoníku práce a související právní úpravy a zjistit, zda zejména § 318 zákoníku práce není v rozporu s některým z článků Listiny základních práv a svobod, a sledovat zejména možnost nerovného zacházení, respektive diskriminaci z důvodu rodinného či manželského stavu. V rámci sladování pracovního a soukromého života se toto ustanovení jeví jako diskriminační. Podnikající fyzické osoby a jejich partnery toto ustanovení staví do horší pozice než jiné subjekty na trhu práce. Při respektování povinnosti rodiny zajistit mimo jiné také hmotnou stránku fungování rodiny a současně s ohledem na základní zásady soukromého práva, mezi které patří také ochrana rodiny, rodičovství a manželství, kde podle ust. § 3 odst. 1 písm. b zákona 89/2012 Sb., občanského zákoníku, požívají tyto vztahy zvláštní zákonné ochrany. Je nutné na tuto skutečnost upozornit a ve svých důsledcích hledat argumenty pro případnou změnu právní úpravy zaměstnávání mezi manžely či partnery. Znemožnění zaměstnávání manželů a partnerů lze považovat za diskriminační ve vztahu k české, ale i evropské právní úpravě.

1. Úvod

Problematika efektivního sladování soukromého a pracovního života je stále diskutovaným tématem. Nacházení rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem nepochybně musí odpovídat vhodné právní prostředí, které to umožní. Rodina, která je považována za elementární článek vyspělé společnosti, má

mimo jiné také povinnost zajistit zejména hmotnou stránku svého fungování. V českém právním řádu je jednou ze základních zásad soukromého práva ochrana rodiny, rodičovství a manželství, které podle ust. § 3 odst. 1 písm. b zákona 89/2012 Sb., občanského zákoníku, požívají zvláštní zákonné ochrany. V této souvislosti se jeví jako kontraproduktivní ustanovení § 318 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, které výslovně zakazuje zaměstnávání manžela či partnera v rámci základního pracovněprávního vztahu. Partnery jsou zde míněni registrovaní partneři podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství. Ve svých důsledcích toto ustanovení znamená, že podnikající fyzická osoba, ať už jako živnostník podle živnostenského zákona, nebo podle jiných předpisů, nemůže zaměstnat v základním pracovněprávním vztahu manžela, manželku, registrovaného druha nebo družku. Toto ustanovení se jeví jako diskriminační opatření, které odporuje jednak Listině základních práv a svobod, antidiskriminační legislativě EU, ale v konečných důsledcích i samotnému zákoníku práce. Podnikající fyzické osoby a jejich partnery toto ustanovení ZP staví do horší pozice než jiné subjekty na trhu práce.

2. Nerovné postavení v zaměstnávání manželů a partnerů v zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Zákoník práce je soukromoprávním kodexem individuálního pracovního práva a mimo jiné definuje účastníky pracovněprávních vztahů a stanoví podmínky pro realizaci závislé práce. Protože každá fyzická podnikající osoba může být zaměstnavatelem, je logické, že zákoník práce reguluje i pracovněprávní vztahy vznikající v podnikatelské sféře. Konkrétní ustanovení § 318 výslovně zakazuje zaměstnávání manžela či partnera v rámci základního pracovněprávního vztahu. Toto ustanovení vylučuje nejen vznik základního pracovněprávního vztahu za trvání manželství, ale i pokračování takového vztahu poté, co bylo v jeho průběhu manželství uzavřeno. Uvedené omezení, které se týká pracovních poměrů i vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, se nevztahuje na právnické osoby, kde jeden z manželů je statutárním orgánem a uzavírá s druhým jménem takového subjektu pracovněprávní vztah. V tom případě nejde o pracovněprávní vztah mezi manžely navzájem, ale mezi jedním z manželů a příslušnou právnickou osobou. Uvedené omezení se však netýká druha a družky ani blízkých příbuzných (nebrání uzavření pracovněprávních vztahů mezi rodiči a dětmi). Stejná úprava se vztahuje i na partnery, kteří uzavřeli registrované partnerství.

2.1 Vztah k Listině základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je pramen práva, který se stal součástí našeho ústavního pořádku v roce 1993. Dodržování práv a svobod je postaveno na vyšší úroveň, než jsou nižší právní normy.

Článek 26 Listiny základních práv a svobod¹ je součástí hlavy čtvrté Listiny, která pojednává o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Těmito právy jsou vzájemně související základní práva, mezi která podle uvedeného článku řadíme právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Zákon pak, podle odst. 2 citovaného článku, může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

Článek 1 Listiny stanoví, že *„Lidé jsou si rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“* Spravedlnost je v podmínkách materiálního právního státu ztělesněna především představami o jednotlivci jako důstojné lidské bytosti, rovné v právech se všemi ostatními bytostmi. Do hry se tak dostávají lidská práva, respektive „zpozitivizovaná“ základní práva, která vymezují nejen rámec normativního obsahu aplikovaných právních norem, nýbrž také rámec jejich ústavně konformní interpretace a aplikace.²

Konečně čl. 3 Listiny v odstavci 1 stanoví zákaz diskriminace, když říká, že *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*

Takto obecně charakterizovaný zákaz diskriminace uvedený v čl. 3 odst. 1 Listiny je nutné vykládat tak, že je „hodnotově ukotven“³ ve shora uvedeném článku 1 Listiny. Jedině při respektování zákazu rozlišování můžeme dojít k materiální rovnosti před zákonem. Převážná většina lidí si v souladu se svými potřebami a rovněž v souladu s citovaným čl. 26 Listiny získává prostředky k uspokojování životních potřeb prací. Realizovat toto právo může fyzická osoba jednak v závislém pracovněprávním vztahu upraveném zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, jednak jako osoba podnikající, a to buďto za podmínek stanovených zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenským zákonem), nebo podle zvláštních předpisů. Živnostenský zákon stanoví veřejnoprávní podmínky podnikání, které musí splňovat každá fyzická osoba,

1 Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní republiky, v platném znění.

2 Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*, 2012, s. 55.

3 Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*, 2012, s. 101.

kteřá chce realizovat své právo podnikat a provozovat hospodářskou činnost podle čl. 26 odst. 1 Listiny a jejíž činnost není z režimu tohoto zákona vyloučena.

Jak již bylo řečeno v úvodu, fyzická osoba – člověk – si může zajistit prostředky k obživě především prací, a to buď jako zaměstnanec, nebo jako podnikatel-živnostník. Co je živnost, vymezuje v § 2 živnostenský zákon následovně: „*Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku.*“ (V § 3 živnostenského zákona je taxativní výčet činností vyloučených z živnostenského podnikání.) Ve smyslu § 5 živnostenského zákona může živnost provozovat jak právnická, tak i fyzická osoba, pokud splní podmínky stanovené živnostenským zákonem. Pojem fyzické i právnické osoby vymezuje občanský zákoník, ale vztahy mezi nimi v oblasti živnostenského podnikání určuje živnostenský zákon. Z hlediska zkoumané problematiky nás nadále bude zajímat podnikatel (živnostník) – fyzická osoba. Podmínky pro získání živnostenského oprávnění stanoví živnostenský zákon a dělíme je na všeobecné a zvláštní. Ve vztahu ke zkoumané problematice nám postačí zmínit všeobecné podmínky, které musí splňovat fyzická osoba ucházející se o živnostenské oprávnění. Tyto podmínky jsou uvedeny v § 6 živnostenského zákona a jsou jimi, pokud zákon nestanoví jinak: plná svéprávnost, kterou lze nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti a bezúhonnost. Pokud fyzická osoba splňuje tyto podmínky (a samozřejmě zvláštní podmínky v zákonem vymezených případech), má možnost získat živnostenské oprávnění a takzvaně „podnikat“, neboli získávat si prostředky pro uspokojení životních potřeb tímto způsobem. Provozovat živnost pak fyzická osoba může buď sama, vlastní prací, nebo může zaměstnávat jinou fyzickou osobu za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.

2.2 Zákaz zaměstnávání manželů a partnerů v kontextu souvisejících ustanovení zákoníku práce

Zákoník práce vymezuje v obecné rovině pracovněprávní vztahy, které vznikají mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce a dále pak v ust. § 1 písm. c ZP, podle kterého zákoník práce zapracovává příslušné předpisy Evropského společenství. Je nesporné, že zákoník práce je povinen implementovat důsledně příslušné právní instrumenty včetně antidiskriminačních směrnic ES. V souladu s tímto postupem je v § 1a zapracována mimo jiné zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zásady zde uvedené systematicky navazují na předmět úpravy zákoníku práce, mají nepochybně kogentní charakter a spočívá na nich celá úprava pracovního práva. „Základní zásady vyjadřují hlavní hodnoty, ze kterých pracovněprávní vztahy vycházejí a o které se opírají. Zákoník práce vyjmenovává základní pravidla působící jako komplex při realizaci pracovněprávních vztahů. Ustanovení nejsou pouhými

proklamacemi, ale mají normativní povahu; v aplikační praxi se pak realizují vždy ve spojení s konkrétním ustanovením zákoníku práce a jsou tak významným interpretačním pravidlem.“⁴

Princip rovného zacházení a zákaz jakékoli diskriminace patří tedy k základním zásadám pracovněprávních vztahů. Zákoník práce vychází z obecného principu zákazu diskriminace, respektive zvýhodňování či znevýhodňování jakéhokoli účastníka pracovněprávních vztahů z důvodů, které odpovídají vymezeným diskriminačním znakům podle shora uvedeného čl. 3 Listiny, ale i úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, a v neposlední řadě také směrnicím Evropské unie. Za stěžejní lze považovat Směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, později novelizovanou, lze říci převratně změněnou, v souvislosti s přijetím Směrnice evropského Parlamentu a rady 2002/73 ze dne 23. září 2002, kterou se mění Směrnice Rady 76/207/EHS.⁵ Směrnice mimo jiné stanoví, že zásada rovných příležitostí a rovnosti zacházení v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě na zaměstnání, včetně pracovních podmínek, musí být dodržena bez ohledu na to, v jakém právním vztahu osoba práci koná nebo je zaměstnaná.

Závislou práci lze v souladu s § 3 zákoníku práce konat výlučně v základním pracovněprávním vztahu (není-li upravena zvláštními předpisy jinak⁶). Základními pracovněprávními vztahy jsou podle tohoto ustanovení pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Lze sem zařadit i definici závislé práce obsažené v ust. § 2 ZP, která má ve své podstatě zcela zásadní význam, protože vymezuje předmět úpravy pracovního práva. Zákoník práce rovněž v ust. § 5 určuje podmínky, které musí každá fyzická osoba splňovat, aby dosáhla pracovněprávní způsobilosti jako zaměstnanec. Jedná se o dosažení věkové hranice patnácti let a současné ukončení základní školní docházky.

Vymezení subjektů pracovněprávního vztahu se tedy z uvedených definic jeví jako jednoduché a jednoznačné. Jednoznačně a srozumitelně jsou v zákoníku práce definovány rovněž konkrétní požadavky na způsoby vzniku a zániku pracovněprávních vztahů. Vymezení způsobů skončení, popřípadě rozvázání pracovního poměru je v zákoně stanoveno taxativním způsobem a má kogentní povahu. Velmi diskutabilně a ve světle dosud uvedeného i záludně působí

4 Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce s komentářem*, 2012, s. 39.

5 Koldinská, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*, 2010, s. 103.

6 Například zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

ustanovení § 318 zákoníku práce, podle jehož aktualizovaného znění „základní pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely nebo partnery“⁷. Partnery se podle odkazu na poznámku pod čarou rozumí registrovaní partneři podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění.

Podle uvedeného ustanovení totiž mezi podnikající fyzickou osobou – živnostníkem, a jeho manželem, ale ani registrovaným druhem, nelze uzavřít, respektive zákon zakazuje uzavřít pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pod sankcí neplatnosti. Z dikce zákona „pracovní poměr nemůže být...“ pak vyplývá, že pokud byl mezi těmito subjekty uzavřen pracovní poměr před vznikem manželství (registrovaného partnerství), očitě se dnem sňatku zaměstnanec v situaci, která je v rozporu se zákonem, respektive jeho pracovněprávní vztah tím dnem zanikne.⁸

Na toto nepochybně kogentní ustanovení zákoníku práce, které má podstatný vliv právě na podnikání fyzických osob, je třeba se podívat z dvojího pohledu. Jednak z pohledu systematického zařazení do zákona, jednak z pohledu rovného zacházení a rovnosti příležitostí na trhu práce, a to jak ve formálním, tak v materiálním smyslu. Nemožnost existence pracovněprávního vztahu mezi manžely (partnery) je však v zákoně uvedena až v části třinácté nazvané Společná ustanovení, a to v její Hlavě IX, nazvané Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie, § 317 až 319.

Zákoník práce je předpisem, který má sloužit pro denní potřebu jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, a měl by proto splňovat podmínku nejen formulační srozumitelnosti, ale také přehlednosti a snadné orientace v předpisu. Tato kritéria zařazení zákazu pracovního poměru mezi manžely (partnery) tak, jak bylo uvedeno, nepochybně nesplňuje. Nelze totiž spravedlivě očekávat, že živnostník, který se denně potýká s celou řadou předpisů, bude pilným čtenářem zákoníku práce a že se ve své pilnosti probojuje až k § 318. Nic ve frekventovaných a zdá se, že i vyčerpávajících ustanoveních zákona, která řeší problematiku vzniku a zániku pracovněprávního vztahu, totiž nevizuje nutnost zvážit před sňatkem i okolnost ztráty zaměstnání životního partnera či partnerky. Pokud má být ustanovení § 318 obsahově součástí zákoníku práce, mělo by být nepochybně uvedeno v jeho druhé části. Takový postup by jistě korespondoval i s oficiálním trendem směřujícím ke snižování administrativní (ale i zbytečné legislativní) zátěže podnikatelů. Podstatnější se však jeví druhé hledisko, zda totiž vůbec takové ustanovení lze v zákoníku práce v současné době a ve světle výše zmíněné antidiskriminační legislativy akceptovat.

7 Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění.

8 Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce s komentářem*, 2012, s. 454.

2.3 Historický vývoj zákazu zaměstnávání manželů

V samotné důvodové zprávě k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, z roku 2006 a ani v důvodových zprávách k jeho pozdějším novelám nenajdeme žádný komentář či vysvětlení, je proto nutné se na genezi tohoto ustanovení podívat dnes již vlastně historickým pohledem. Poprvé lze zákaz vzniku pracovněprávního vztahu mezi manžely nalézt v zákoně č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání. Tento zákon sice stanovil, že podnikatel může zaměstnávat neomezený počet pracovníků, ale též uváděl, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely. Manžel může svoji manželku a manželka může svého manžela zaměstnávat pouze jako spolupracujícího člena rodiny.⁹ Uvedená právní úprava pak byla převzata do zákona č. 65/1965 Sb., tedy do „starého“ zákoníku práce, konkrétně do § 269, který zněl: „*Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely.*“ Jiná omezení, která by se týkala příbuzenského vztahu, zákoník práce neupravuje. Z dikce ustanovení je možné dovodit, že omezení se v původní podobě týká pouze situace, kdy by měl pracovní poměr vzniknout mezi manžely – tedy po uzavření sňatku. Pokud pracovní poměr vznikl dříve, tedy před uzavřením manželství, je takový stav z hlediska zákona akceptován.

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., převzal „bez jakékoli logiky a bez ohledu na vývoj společnosti po roce 1990“¹⁰ právní úpravu zákazu pracovněprávního vztahu mezi manžely, respektive ještě ji zpřísnil, když v § 318 stanoví, že „*Pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé nemůže být mezi manžely.*“ Uvedené ustanovení nelze vysvětlit jinak, než že pracovní poměr nejen že nemůže mezi manžely vzniknout, nemůže mezi nimi ani být, tedy existovat. Zákon už nestanoví, jak postupovat v případech, že pracovní poměr mezi manžely existuje podle dříve platné právní úpravy, respektive kdy a jak má zaniknout. Zajímavé je, že důvodová zpráva k novému zákoníku práce vůbec § 318 nekomentuje. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. bylo ustanovení § 318 doplněno slovy „nebo partnery“. K této změně došlo v důsledku přijetí zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

Jak již bylo uvedeno dříve, důvodové zprávy k zákoníku práce a jeho novelám uvedené ustanovení nekomentují. Zákonodárce žádným způsobem nedává návod k pochopení kogentní úpravy, která zásadním způsobem vstupuje do života zaměstnavatelů – fyzických osob a jejich životního partnera či partnerky. Nezbyvá tedy, než se podívat na komentáře v odborných publikacích. Poměrně rozsáhlý komentář k § 318 nacházíme v publikaci *Nový zákoník práce s komentářem a použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*.¹¹ Autor kome-

⁹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 2010, s. 37.

¹⁰ Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2007*, 2007, s. 392.

¹¹ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlková, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*, 2008, s. 764–5.

táře (Kottnauer) potvrzuje, že se jedná o kogentní ustanovení a že z důvodu majetkového společenství manželů právní úprava stanoví nepřípustnost pracovníprávního vztahu mezi manžely. Dále nijak tento názor nerozvádí. Dále se autor v komentáři obsáhle věnuje vymezení okamžiku zániku pracovního poměru v důsledku uzavření manželství a rozboru této situace z hlediska faktické nemožnosti plnění v souladu s příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Komentář se tedy důvodu samotné existence uvedené normy věnuje jen okrajově a bez větší hloubky a zejména bez jakékoli přesvědčivosti z hlediska právní argumentace. (V úvahu nebere ani posun v legislativě spočívající v možnosti manželů omezit nebo zcela vyloučit existenci společného jmění.) Za naprosto neuspokojivé pak lze považovat suché konstatování, že „*novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. bylo ustanovení doplněno slovy ‚nebo partnery‘. Tzn., že to, co se vztahuje na manžele, platí rovněž o partnerech podle zákona o registrovaném partnerství.*“¹² Je známou skutečností, že registrované partnerství není manželstvím a už vůbec nezakládá institut společného jmění manželů ve smyslu zákona o rodině. Rozšíření zákazu vzájemného zaměstnávání na registrované partnery tedy v uvedeném komentáři rozhodně nenajdeme.

Jinak, a dá se říci, že kriticky se k dané problematice staví autorský tým v publikaci *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*.¹³ Autoři zde zastávají názor, že nový zákoník práce bez ohledu na vývoj vztahů ve společnosti pouze bez jakékoli logiky převzal ustanovení dřívější právní úpravy. Zcela shodně s názorem autorek tohoto článku poukazují na to, že podle § 48 zákoníku práce není existence manželství mezi fyzickou osobou – zaměstnavatelem a zaměstnancem/zaměstnankyní uvedeno jako důvod skončení pracovního poměru. Autoři se rovněž přiklání k názoru, že „*V České republice nenajdeme jediného člověka, který by byl schopen rozumně vysvětlit, proč nemůže existovat pracovníprávní vztah mezi manžely. Jediným důvodem proto je, že tato právní úprava byla v zákoníku práce již dříve.*“¹⁴ Autoři upozorňují na skutečnost, že pracovníprávní vztah mezi manžely, kdy jeden z nich založí právnickou osobu, možný je a že zákoník práce nestanoví žádná omezení, která by se týkala zaměstnávání dalších rodinných příslušníků či příbuzných. V závěru komentáře je vysloven názor, či spíše konstatování, že princip rovného zacházení a zákaz diskriminace vychází

12 Hochman, J., Kottnauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2009.

13 Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*, 2007, s. 392-3.

14 Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. 2007.

podle směrnic Evropského společenství ze zákazu diskriminace z důvodu rodu, manželského stavu nebo povinnosti k rodině.

V šestém, aktualizovaném vydání uvedené publikace nalezneme prakticky shodný komentář s tím, který byl uveden v předcházejícím textu. Skutečnosti, že byl novelou zákona zákaz rozšířen i na registrované partnery, si komentář bohužel nevšímá.¹⁵

V dalších publikacích¹⁶ se autoři daným tématem z hlediska rovnosti subjektů nezabývají, jen vysvětlují obsah ustanovení bez hodnotícího stanoviska.¹⁷

Ustanovení § 318 zákoníku práce, které má kogentní charakter a zakazuje existenci pracovního vztahu mezi manžely – fyzickými osobami a registrovanými partnery – fyzickými osobami lze i s ohledem na výše uvedené poznatky a skutečnosti považovat za velmi problematické z hlediska systematického umístění v zákoně, a za nepochybně diskriminační ve vztahu k současné úrovni antidiskriminační legislativy.

3. Zhodnocení

Z popsané geneze ustanovení je patrné, že základ zákazu patří do legislativy z roku 1990, kdy se teprve vytvářely základy soukromého podnikání a uvolňovala se, respektive vznikala, adekvátní legislativa. Lze pochopit a rovněž akceptovat vývoj legislativy, která byla nucena prakticky ze dne na den reagovat na měnící se společenské a ekonomické podmínky po listopadu 1989. Méně pochopitelné už se jeví to, že zjevně bez hlubšího rozboru či odůvodnění toto striktní omezení přebíral i nový zákoník práce a dále je zpřísnil a dokonce rozšířil na další subjekty. Povinnost respektovat ustanovení § 318 jednoznačně dopadá na zaměstnavatele-živnostníky, podnikající jako fyzické osoby podle živnostenského zákona. Tím nepochybně zákoník práce podnikajícím fyzickým osobám a jejich manželům a partnerům bez pochopitelného důvodu stanoví jiné, ve smyslu horší, podmínky pro realizaci pracovních vztahů než jiným subjektům na trhu práce. Dokonce v tomto případě stanoví registrovaným partnerům stejné postavení, respektive stejný režim, jako manželům přesto, že registrované partnerství není manželstvím a zdaleka z něj neplynou důsledky, které jsou typické pro manželství (například nevzniká společné jmění partnerů ve smyslu SJM). Důsledkem současné právní úpravy je, že podnikající manžel nemůže pro překážku v zákoně zaměstnat svoji manželku, ačkoli pokud by, byť jako jediný společník, založil například společnost s ručením omezeným,

15 Andraščíková, M. a kol. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, 2012, s. 454.

16 Například Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 2010, s. 37.

17 Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*, 2012, s. 557.

zákonná překážka zde žádná není. V případě, že by zaměstnavatel – fyzická osoba uzavřel sňatek se zaměstnankyní, tato zaměstnankyně se dnem sňatku dostává do kolize se zákonem, respektive její pracovní poměr končí. Novomanželka se půjde jako nezaměstnaná přihlásit na úřad práce, zatímco novomanžel ohlásí témuž úřadu práce volné pracovní místo. Otázkou je, zda bude manželka – uchazečka o zaměstnání, splňovat podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, když si svým neuváženým sňatkem ztrátu zaměstnání vlastně dobrovolně přivodila. (Totéž by samozřejmě platilo i v případě opačném, kdy zaměstnavatelkou by byla manželka a zaměstnancem manžel, a rovněž tak u registrovaných partnerů). Jediné východisko, které nepochybně z dané situace zvolí poučený zaměstnavatel, ale i zaměstnanec, je, že ke sňatku či registraci vůbec nedojde a partneři budou žít v nesezdaném svazku. Budou tedy žít ve společné domácnosti, vychovávat společně děti, uspokojovat společně náklady na společnou domácnost, ale svůj vztah nebudou formalizovat.

Zákaz pracovněprávního vztahu tak, jak je uveden v § 318 zákoníku práce, se jeví ve světle shora uvedených argumentů jako zastaralé ustanovení, které nenachází oporu v současné antidiskriminační legislativě ani ve společenských poměrech. Zákoník práce je, koneckonců v rozporu i sám se sebou, konkrétně s ustanovením § 1a, písm. e, podle kterého je jednou ze základních zásad zákoníku práce, ve světle které musí být jednotlivá ustanovení zákona aplikována, „*rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*“. Zákonodárce se s jeho existencí nevypořádal v důvodových zprávách k zákoníku práce a k jeho novelám a ani odborná literatura se s ním nedokázala uspokojivě (pokud vůbec) vyrovnat. Nezbyvá než konstatovat, že se jedná o ustanovení, které skupinu osob, účastníků pracovněprávních vztahů, staví do horšího postavení než jiné účastníky pracovněprávních vztahů na základě manželského a rodinného stavu nebo jiného postavení (v daném případě z důvodu odlišné sexuální orientace). Tím nepochybně dochází k porušení rovnosti jak ve formálním, tak i materiálním slova smyslu, tedy k diskriminaci.

Seznam literatury a zdrojů:

Andraščíková, M., Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012.* 2012. ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo.* 4. doplněné a přepracované vydání. 2010. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-186-4.

Česko: Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní republiky, v platném znění.

Česko: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Česko: Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

Česko: Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání.

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. 2008. Linde Praha, a. s. ISBN 978-80-7201-724-9.

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2007*. 2007. ANAG. ISBN 978-80-7263-370-8.

Koldinská, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vydání. 2010. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-343-1.

Tomandlová, L., Špundová, E., Jakubka, J., Michal, P., Hofmanová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2002*. 2. aktualizované a doplněné vydání. 2002. ANAG. ISBN 80-7263-116-0.

Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2012. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. ISBN 978-80-7357-723-0.

Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 2012. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. ISBN 978-80-7357-750-6.

Kontakt:

JUDr. Jana Borská, JUDr. Daniela Světlíková

Česká zemědělská univerzita

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Kamýcká 129, Praha, Česká republika

Email: borska@pef.czu.cz, svetlikova@pef.czu.cz, Mobil: +420777645770

Panelová diskuse – Praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek aplikujících opatření podporující sladování osobního a pracovního života

Jana Kvasnicová

Kancelář veřejného ochránce práv

jana.kvasnicova@ochrance.cz

Klíčová slova

sladování, rodičovská, mateřská, flexibilita, zkrácené úvazky, práce z domu

Abstrakt

V panelové diskusi představili zástupci a zástupkyně tří zaměstnavatelů programy na podporu sladování osobního a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. Reprezentantka úřadu vlády promluvila o aktivitách České republiky v této oblasti. Poslední příspěvek byl věnován situaci na trhu práce se zaměřením na míru podpory sladování, jak vyplývá z výzkumů společnosti zabývající se nábořem zaměstnanců a zaměstnankyň.

V panelové diskusi zasedli Ivana Hlochová, vedoucí personálního oddělení společnosti Průmstav, a. s., Michaela Kadeřábková, HR manager GE Money Bank, Václav Mach, ředitel pro vnější vztahy v regionu střední a východní Evropy společnosti Microsoft, Lucia Zachariášová, právnička Oddělení rovnosti žen a mužů, Sekce pro lidská práva Úřadu vlády České republiky a Tomáš Ervín Dombrovský z oddělení analýz, komunikace a vnějších vztahů společnosti LMC.

Zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů představili programy zaměřené na podporu sladování osobního a pracovního života ve společnostech. V konkrétních programech zaměstnavatelů se objevilo nabízení zkrácených pracovních úvazků, možnost práce z domu (resp. „odkudkoli“), čerpání dnů volna (tzv. sick days), udržování kontaktu se zaměstnáním po dobu mateřské a rodičovské, programy pro rodiny s dětmi, možnosti hlídání dětí, apod. Programy byly zaměřené na různé skupiny zaměstnanců: rodiče na mateřské a rodičovské, osoby pečující o závislé osoby (nejen děti, ale i starší osoby), osoby se zdravotním

postižením. Motivací pro tvoření a udržování programů je snaha o tvoření firemní kultury, pro kterou je charakteristické, že se snaží reagovat na potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovat na jejich spokojenosti. Spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň se společnosti vrací v tom, že se snižuje fluktuace a tím i prostředky na proškolení nových zaměstnanců. Důležitým důsledkem je též pozitivní obraz společnosti u veřejnosti. Programy též souvisí se společenskou odpovědností zaměstnavatelů obecně.

Společnost Průmstav, a. s., se snaží podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a přitom se zaměřuje na specifické potřeby skupin lidí různého pohlaví, věku, etnického původu, národnosti, osob s hendikepem, odlišné sexuální orientace a náboženství. Pozornost věnovaná těmto tématům vychází z firemní kultury společnosti, která je založena na potřebách společnosti Průmstav, potřebách jejích zaměstnanců a zaměstnankyň, programu stavební skupiny VINCI¹ a očekávání občanské společnosti. V kolektivní smlouvě má společnost Průmstav zakotveno, že se snaží podporovat návrat žen a mužů z mateřské/rodičovské, jakož i zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o závislé osoby (dítě, rodiče, partner) vytvářením většího množství modelů pracovní doby, která bude dostatečně flexibilní, s cílem umožnit zaměstnancům/zaměstnankyním opětné zapojení se do pracovního života a sladění rodinného a pracovního života. Flexibilní pracovní úvazky nabízejí při návratu z rodičovské, ze zdravotních či studijních důvodů. Při nutnosti osobní péče o závislého člena rodiny je možné využít práce z domu.

GE Money Bank se zaměřuje na podporu rodiny, péči o lidi, zdravý životní styl, osobní rozvoj a společenskou odpovědnost. Na podporu rodiny je zaměřen program flexibilní kancelář, flexibilní pracovní doba, nabízejí se dodatečné dny volna, pět dní otcovské dovolené při narození dítěte, příspěvek při brzkém návratu z mateřské či rodičovské. Pro matky je dále zřízen portál a organizovány workshopy.

Společnost Microsoft se snaží podporovat uplatnění žen, což již přineslo konkrétní výsledky, jako je vzrůst počtu žen mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi z 16 % na 30 % a žen v nejvyšším vedení z 10 % na 50 %. Společnost dále propaguje podporu práce odkudkoli, kterou umožňují dnešní moderní technologie. Podpora flexibilní práce má za následek zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň, nárůst produktivity práce. Nárůst flexibility přitom pozitivně hodnotí většina zaměstnanců. Úsporu na provozních nákladech, pronájmu prostor a spotřebě elektrické energie představuje 10 %. Dojíždění do práce je věnováno mnohem méně času, což má za následek, že pro většinu zaměstnanců a zaměstnankyň není vzdálenost mezi domovem a kanceláří důležitá.

¹ Skupina VINCI vydala manifest, jehož součástí je mimo jiné podpora diverzity a rovnosti příležitostí a flexibility podporující vyrovnaný profesní a osobní vývoj zaměstnanců.

Pokud jde o kroky na úrovni vlády České republiky v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života, vláda se dle programového prohlášení zavázala „usilovat o sladování pracovního, soukromého a rodinného života, včetně zajištění dostatečných kapacit předškolních zařízení a podpory flexibilních a stabilních forem práce“. K podpoře flexibility by měl přispět zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, který stanovuje, za jakých okolností mohou zaměstnavatelé a další subjekty poskytovat péči o dítě v dětské skupině, jakož i daňově uznatelné náklady na provozování dětské skupiny pro zaměstnavatele, a slevy na dani za umístění dítěte v mateřské škole nebo v zařízení péče o dítě. Kromě toho byly zmíněny i možnosti a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce. V současné době se Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života zabývá výkladem pojmu „vážné provozní důvody“, které mohou ospravedlnit neupravení pracovní doby zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti a závislé osoby.

Z dat přednesených v posledním příspěvku vyplynulo, že nabídka flexibilních forem práce je nízká. Částečný úvazek byl v letošním roce nabízen pouze u necelých 5,5 % z nově obsazovaných pozic. Průměr v zemích EU přitom dosahuje 20 %. Možnost alespoň občasně práce z domova byla zaměstnavateli letos uváděna u 6,1 % z cca 96 tisíc pracovních míst obsazovaných přes kariérní portál Jobs.cz. V této oblasti je za posledních pět let patrný největší posun – v roce 2010 se jednalo pouze o 1,5 % pozic. Pružná úprava pracovní doby se v letošním roce dosud týkala 12,5 % míst, v posledních pěti letech jde o stabilní podíl. Tzv. sick days či zdravotní volno zaměstnavatelé letos nabídli u necelých 12 % z nově obsazovaných pozic. Z průzkumu též vyplynulo, že přijetí zákona o dětské skupině pro většinu zaměstnavatelů nepředstavuje motivaci pro zřízení dětské skupiny.

Z diskuse vyplynuly následující problematické okruhy. Zákoník práce příliš nepočítá s flexibilními formami práce, především práce na dálku, což znesnadňuje realizaci takovýchto forem zaměstnání. Konkrétně se jedná o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, podle níž by při práci z domu byl za úraz zaměstnance odpovědný zaměstnavatel (na toto téma proběhla diskuse v jednom z workshopů již v rámci konference Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv v roce 2013), a dále o úpravu místa výkonu práce, které je nutnou součástí pracovní smlouvy a hraje roli při výpočtu cestovních náhrad a při vykazování pracovních cest obecně. Jedno místo výkonu práce je překážkou realizace práce odkudkoli, aniž by bylo nutné práci vykázat jako služební cestu. Pokud je jako místo výkonu práce sjednáno sídlo zaměstnavatele a práce je vykonávána např. z domu, je zaměstnanec permanentně fiktivně na služební cestě, aniž by se pohnul z místa.

Diskutována byla dále úprava v zákoně o dětské skupině, který nedostatečně motivuje zaměstnavatele k jejich zřizování, neboť pravidla jsou poměrně striktní (včetně hygienických předpisů). Pro zaměstnavatele je zřízení dětské

skupiny především investice, pro jejíž realizaci není dostatečnou motivací skutečnost, že by se jednalo o daňově uznatelný náklad.

Na téma zkrácených pracovních úvazků padla známá skutečnost, že zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících na zkrácený úvazek je malé množství. Zaměstnavatelé údajně uvádějí, že o zkrácené pracovní úvazky není ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň zájem. Rovněž uvádějí, že tato forma zaměstnání je pro ně drahá, neboť např. poloviční úvazek pro ně představuje 70 % nákladů ve srovnání s plným úvazkem. Pro zaměstnance a zaměstnankyně tato forma zaměstnání též nemusí být výhodná, neboť je nutně spojena s nižší odměnou, přičemž objem práce neodpovídá polovině, ale bývá vyšší. V diskusi byla též zmíněna skutečnost, že rozšíření zkrácených pracovních úvazků může vést k diskriminaci žen. (Tuto skutečnost je možné pozorovat v zemích západní Evropy, v nichž drtivou většinu všech zaměstnanců na zkrácený úvazek tvoří ženy, a současně se se zkrácenými úvazky pojí méně výhodné podmínky zaměstnání, než je tomu u plných úvazků. Zkrácený úvazek též znamená nižší odvody a následně proto i nižší důchod.) Zvýšení míry nabízení a používání zkrácených pracovních úvazků tak současně nemusí vést ke zlepšení celkové situace, ačkoliv v řadě případů může pomoci.

Z prezentací zástupkyň a zástupců zaměstnavatelů i z následné diskuse vyplynulo, že stávající pracovní právní předpisy umožňují zavádět různá opatření na podporu sladování osobního a pracovního života a zaměstnavatelé, pro něž je důležitá péče o zaměstnance a společenská odpovědnost obecně, tyto možnosti využívají. Přesto je možné identifikovat ustanovení, která odpovídají spíše konzervativnímu pojetí výkonu práce pro zaměstnavatele a zavádění flexibilních forem práce znesnadňují. Jedná se o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti v případě práce z domu (resp. odkudkoli) a úpravu místa výkonu práce, kvůli kterému musí být práce z jiného místa vykázána jako pracovní cesta. Pokud jde o služby péče o děti, účastníci a účastnice panelové diskuse se shodli na tom, že v této oblasti dlouhodobě selhává stát (samospráva). I přesto, že někteří zaměstnavatelé mají v plánu zařízení péče o děti zřídit, do budoucna není možné očekávat, že budou zaměstnavatelé potřeby svých zaměstnanců a zaměstnankyň v tomto ohledu pokrývat. Posledním větším diskutovaným tématem byla práce na zkrácený úvazek, která, jak vyplynulo z diskuse, není za současného stavu výhodná ani pro zaměstnavatele ani pro zaměstnance/kyně.

Zápis byl zpracován ve spolupráci s panelisty a panelistkami.

Seznam literatury a zdrojů:

Manifest skupiny VINCI. Dostupný z: <http://www.vinci.com/manifeste.nsf/cs/manifest.htm>.

Workshop – Sladování ve vědě

Marcela Linková

Sociologický ústav Akademie věd České republiky

marcela.linkova@soc.cas.cz

Kateřina Lišková

Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií

katerina@fss.muni.cz

Irena Smetáčková

Karlova univerzita, Pedagogická fakulta

irena.smetackova@pedf.cuni.cz

Pavla Špondrová

Úřad vlády České republiky

spondrova.pavla@vlada.cz

Klíčová slova

genderová rovnost, kombinace práce a rodičovství, účelová podpora výzkumu, systémy hodnocení vědecké práce, pracovní smlouvy na dobu určitou, pracovní kultura vědeckého prostředí

Abstrakt

Dne 23. 10. 2014 se v Brně na mezinárodní konferenci Sladování soukromého a pracovního života konal workshop Sladování ve vědě. Workshopu se účastnili zástupci a zástupkyně univerzit a výzkumných ústavů i grantových agentur. Hlavní body diskuse se soustředily na řetězení smluv na dobu určitou v akademickém prostředí, genderově slepé systémy hodnocení vědecké práce a genderové souvislosti nárůstu podílu účelového financování vědy. V závěrečné části byla diskutována odpovědnost klíčových institucí (VŠ, výzkumných organizací, poskytovatelů) za kultivaci genderové citlivého a férového akademického prostředí nastavováním podmínek poskytování účelové podpory a přijímáním např. etických kodexů. Výstupy z workshopu budou předloženy kanceláři Veřejné ochránkyně práv i dalším institucím a orgánům, ke kterým jsou níže uvedená konkrétní opatření směřována.

1. Smlouvy na dobu určitou

V návaznosti na novelu zákoníku práce a stávající řešení přechodu na smlouvy na dobu neurčitou na vysokých školách a veřejných výzkumných institucích je nutné:

- Vyjasnit otázku provozních překážek, tzv. vážných provozních důvodů v akademickém sektoru.
- Vyzvat **zaměstnavatele** (VŠ, VVI) k výkladu vážných provozních důvodů a přijetí opatření dle § 39/2, 4 zákoníku práce (bližší vymezení vážných provozních důvodů, pravidla jiného postupu, okruh zaměstnanců/zaměstnankyň, kterých se jiný postup týká, doba platnosti jiné úpravy):
 - v případě existence odborů začlenit řešení do kolektivní smlouvy;
 - v případě neexistence odborů přijmout interní předpis, který dle zákoníku práce bude definovat pracovní pozice atd., na které se vztahují vážné provozní důvody, a tudíž nemožnost uzavírat smlouvy na dobu neurčitou.
- Obrátit se na **MPSV** s žádostí o vydání **metodického pokynu**, jak interpretovat vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele v případě VŠ a VVI (zda a za jakých podmínek je účelové financování možné považovat za vážný provozní důvod).
- Obrátit se na **VOP** s žádostí o provedení **výzkumu** a monitoringu situace na VŠ a VVI v souvislosti s předpokládanou nepřímou diskriminací z důvodu pohlaví při opakovaném uzavírání smluv na dobu určitou.
- Předložit podnět **Radě pro výzkum, vývoj a inovace a poskytovatelům**, aby vyžadovali od žadatelů / příjemců vnitřní předpis. Poskytovatelé v současnou chvíli mají pravomoc vyžadovat různé doklady od žadatelů o účelovou podporu. Vzhledem k nastavení systému financování výzkumu v ČR a nárůstu účelového financování je potřeba, aby poskytovatelé přispívali ke kultivaci vědní kultury a pracovních podmínek akademických pracovníků. Jednou z možností je právě nastavení takových podmínek, které institucím vyšlou signál, že úprava zaměstnaneckého poměru je důležitým aspektem kultivace pracovního prostředí ve vědě a výzkumu.

Účastníci a účastnice workshopu se shodli, že je potřeba tuto otázku řešit urgentně, neboť v současné době dochází k vyjednávání zaměstnavatelů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kterým jsou předávány nepravdivé a zavádějící informace, které dále zaměstnance znejišťují a neumožňují jim v důsledku takových informací dělat informovaná rozhodnutí o své pracovní smlouvě a budoucnosti.

Diskriminace na základě pohlaví:

Smlouvy na dobu určitou prekarizují zaměstnance obecně. V akademickém prostředí ale bývá často argumentováno, že smlouvy na dobu určitou jsou potřeba z těchto provozních důvodů:

- krátkodobé účelové financování a nejistota finančního objemu na další rok,
- nutnost zajistit výkonnost pracovníků na základě hodnocení vědeckého výkonu navázaného na smlouvy na dobu určitou.

Oba tyto faktory mají výrazně negativější dopad na ženy-vědkyně a specificky vědkyně-matky, a to z těchto důvodů. V případě ukončení smlouvy v době mateřské a rodičovské je vědkyním ukončován pracovní poměr s vypršením smlouvy, vědkyně-matky jsou tak méně chráněny oproti jiným zaměstnancům.

Systémy hodnocení vědecké práce v ČR zřídka berou v potaz profesní přestávky z důvodu rodičovství nebo tak činí na ad hoc základě a individuálním posuzování, které neošetřuje systémovou povahu tohoto problému. Může tak docházet k tomu, že vědkyně-matky jsou shledávány nedostatečně výkonnými z důvodu pracovní přestávky z důvodu rodičovství, neboť jejich pracovní (např. publikační) výkon je nižší ve srovnání s kolegy a kolegyněmi bez profesní přestávky. Rodičovská přestávka se stává překážkou zvláště, trvá-li dlouhou dobu, což se ale v ČR předpokládá vzhledem k společenským očekáváním, nastavením pravidel pro čerpání rodičovského příspěvku a k institucionálnímu zabezpečení péče o děti.

2. Systémy hodnocení vědecké práce

Externí i interní systémy hodnocení vědecké práce zřídka berou v potaz profesní přestávky z důvodu rodičovství nebo péče o závislé členy rodiny (případně dlouhodobé nemoci). Pokud jsou vzaty v potaz, děje se tak na individuální bázi, bez formulace jasných podmínek.

Workshop doporučuje, aby systémy hodnocení vždy braly v potaz **uznanou dobu rodičovství** (v takovém smyslu, jak s tímto termínem pracuje zákon o vysokých školách v § 21/1 písm. f) a § 58), a to takovým způsobem, že lhůta hodnocení bude prodloužena o uznanou dobu rodičovství tak, aby byly započítány výsledky, které často dobíhají právě v době mateřské a rodičovské.

Workshop dále vyzývá VŠ a VVI k nastavení jasných, transparentních a férových systémů hodnocení, které budou přezkoumatelné, známé předem a budou řešit přerušení profesní dráhy tak, aby nedocházelo ke znevýhodňování osob pečujících o děti a jiné závislé členy rodiny.

3. Účelové financování a grantové agentury

3.1 Změna řešitele v případě odchodu na mateřskou a rodičovskou

Poskytovatelé systematicky neřeší otázku změny řešitele v případě odchodu řešitelky/řešitele na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dochází tak k tomu, že v případě, že se řešitelka vrací zpět do zaměstnání a chce opět převzít řešitelství grantu, není žádná garance, že k tomu dojde. Osoba, na kterou řešitelství přešlo, se tohoto nemusí chtít vzdát.

Workshop proto doporučuje, aby poskytovatelé při změně řešitele z důvodu rodičovství nebo péče o závislou osobu zavedli takovou úpravu, že **při změně řešitele si stávající řešitel nebo řešitelka zvolí z možností převedení řešitelství na dobu určitou v délce trvání uznané doby rodičovství či péče o závislou osobu nebo převedení po zbývajících dobu trvání grantu**. Taková podmínka může být stanovena v zadávací dokumentaci, která by měla jednoznačně stanovit řešení otázky těhotenství, rodičovství a péče v daném programu podpory VaVal.

3.2 Náklady na péči o dítě

Workshop též diskutoval možnost **uznatelnosti nákladů na péči o dítě a jiné závislé osoby** v programech podpory výzkumu a vývoje. Náklad na péči by bylo možné řešit:

- navýšením overheadu (režijních nákladů) v případě, že instituce má vlastní mateřskou školu či jiný typ zařízení péče o děti;
- prostřednictvím služeb, kde by byla zahrnuta určitá fixní částka na péči o dítě (např. po vzoru Marie Curie Fellowshipů Evropské komise).

3.3 Grantová agentura České republiky

Díky účasti členky předsednictva GA ČR prof. Stanislavy Hronové byla diskutována situace specificky v GA ČR. Konkrétně byly řešeny tyto otázky:

- Zveřejňování statistik segregovaných dle pohlaví hlavního řešitele a vědního oboru – uchazeči, řešitelé, hodnotitelé (a to jak pool všech hodnotitelů pro daný panel, tak skutečných hodnotitelů, kteří vypracovávali posudky v daném roce).
- Začlenění do zadávací dokumentace možnosti změny řešitele na dobu určitou uznané doby rodičovství či péče.
- Zasadovat se o to, aby pozice předsedy a místopředsedy panelů byly obsazeny mužem a ženou tak, aby mohlo docházet k vyrovnání zastoupení žen a mužů v oborových radách, které jsou složeny právě z předsedy a místopředsedy panelů, použít je možné např. konkrétní výzvu k navrhování jak mužů, tak žen na tyto pozice, cílené vyhledávání kvalifikovaných osob atd.

- Ustoupení od věkových limitů, limity by byly definovány roky od dokončení doktorátu (např. v případě Juniorských grantů dobou 8 let od ukončení Ph.D.).
- Zahnutí trvání mateřské a rodičovské dovolené do lhůt uvedených v zadávací dokumentaci Juniorských grantů.

Účastníci a účastnice workshopu vyzvali GA ČR prostřednictvím prof. Hronové k tomu, aby GA ČR přijala odpovědnost jako klíčový poskytovatel za kultivaci akademického prostředí tím, že může nastavovat pravidla účasti, která budou přispívat k posilování genderové rovnosti, zaměstnanecké jistoty akademických pracovníků atd.

Účastnice a účastníci workshopu též diskutovali, zda je možné posílit anonymitu hodnocení projektů (tzv. genderově slepé hodnocení), a to jednak v rámci standardního řízení a jednak zkušebně v rámci senzitivace hodnotitelů/hodnotitelek.

Bez toho, že by byl větší prostor diskutovat otázku **kvót**, bylo toto téma zmíněno jako nástroj, který může GA ČR využívat právě z hlediska zastoupení žen a mužů ve svých grémiích, kde jde o malé počty členů, a nemůže tak docházet k tomu, že by byly kompromitovány nároky na kvalitu a excelenci členů a členek.

Workshopu se zároveň účastnil zástupce Technologické agentury České republiky, který vyjádřil zájem zahrnout genderová témata do programových výzev a zároveň vyzval k témuž GA ČR.

4. Etické kodexy a kultura akademického prostředí

Workshop diskutoval důležitost přijímání etických kodexů na straně zaměstnavatelů (VŠ, VVI) a poskytovatelů, které budou explicitně deklarovat podporu genderové rovnosti a antidiskriminaci, a zároveň konkrétní opatření, jak bude genderová rovnost a antidiskriminace řešena v náboru a profesním rozvoji, kariéřním postupu a v komunikaci v rámci instituce.

5. Další problémové oblasti

5.1 Postavení doktorandek v systému sociálního pojištění

V současném systému se doktorandky, které jsou považovány za studentky, setkávají s problémem v případě neúčasti nebo nedostatečně dlouhé účasti na pojištění. V takovém případě mohou čerpat rodičovských příspěvků pouze ve snížené výměře (do věku 4 let dítěte), pokud nemají příjem nebo denní

vyměřovací základ není dostatečně vysoký. Doba studia se totiž započítává pouze v případě, že je studium úspěšně ukončeno a osoba je zaměstnána.

Zde je ke zvážení novela těchto zákonů:

- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění;
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře;
- MPSV / vláda – výjimka pro rodiče čerpající rodičovský příspěvek (např. podmíněna úspěšným dokončením magisterského studia nebo zápisem do doktorského studia).

6. Návrhy opatření

Kanceláři veřejného ochránce práv bude poskytnuta právní analýza genderové rovnosti v akademickém prostředí vypracována Mgr. et Mgr. Pavlou Špondrovou pro Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR. Tato studie obsahuje konkrétní návrhy úpravy legislativy i vnitřních předpisů, jejichž účelem je posílení genderové rovnosti a antidiskriminace v akademickém prostředí.

Zároveň budou osloveny Rada pro výzkum, vývoj a inovace, poskytovatelé a MŠMT s požadavkem zahrnutí genderové rovnosti mezi kritéria kvality, která jsou vyžadována a současně utvářena prostřednictvím systému podpory. Od VOP pak žádáme podporu těmto krokům, které vedou k nápravě aktuálního stavu.

Workshop – Zaměstnavatelé pro sladování – možnosti a praxe zaměstnavatelů při zavádění sladovacích opatření

Lukáš Talpa

Liga otevřených mužů

lukas.talpa@ilom.cz

Jana Kvasnicová

Kancelář veřejného ochránce práv

jana.kvasnicova@ochrance.cz

Klíčová slova

sladování soukromého a pracovního života, rodičovská, mateřská, předškolní péče, flexibilní formy práce, práce z domova

Abstrakt

Workshop byl zaměřen na dobré praxe zaměstnavatelů při podpoře sladování pracovního a rodinného života a na diskusi nad prostředky podpory sladování. Zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a evropských institucí v rámci panelové diskuse poukázali na rizika, která na sebe berou při nabízení práce z domova a diskutovali nad využíváním částečných úvazků a jiných druhů flexibilních forem práce. Další diskutovanou oblastí byla podpora pečujících zaměstnanců a zaměstnankyň jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatelů. V průběhu workshopu zazněly i podněty pro legislativní úpravy, které by usnadnily zaměstnavatelům podporu sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců a zaměstnankyň.

V rámci konference Sladování soukromého a pracovního života se uskutečnil workshop, jehož cílem bylo jednak seznámit se s dobrými praxemi zaměstnavatelů, ale také diskutovat nad místy v legislativě, která ztěžují či dokonce brání větší podpoře sladování na straně zaměstnavatelů. Workshopu se zúčastnili zástupkyně HR oddělení soukromých společností (Česká spořitelna, GE Money bank, Průmstav) a veřejné správy (Kraj Vysočina), spolumajitel mezinárodní

společnosti (YSoft) a zástupci a zástupkyně evropských institucí (Eurofound, European Institute for Gender Equality – EIGE, Confederation of Family Organisations in the European Union – COFACE).

Z příspěvků zástupců zaměstnavatelů vyplynulo, že často používaným benefitem je práce z domova. Zaměstnanici/zaměstnankyněmi je využívána, ovšem pro zaměstnavatele s sebou přináší rizika a nevýhody. Jedno z rizik je dáno dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, kdy zaměstnavatelé na sebe přebírají riziko pracovního úrazu po čas pracovní doby. Zaměstnavatelům by pomohla legislativní úprava, která by toto riziko spojené s bezpečností a ochranou zdraví na pracovišti upravila tak, aby zaměstnavatel nenesl odpovědnost za úrazy, ke kterým došlo při vykonávání práce z domova. Dalším omezením pro zaměstnavatele je místo výkonu práce.

Velká část diskuse byla věnována využívání částečných úvazků zaměstnanci/zaměstnankyněmi a nabízení těchto úvazků zaměstnavateli. Ve využívání částečných úvazků jsme na chvostu mezi státy Evropské unie. Důvody pro nízké využívání částečných úvazků na straně zaměstnavatelů je jejich nákladnost, např. zajištění pracovních míst či pracovních nástrojů (počítač), také nutnost zajištění provozu či služeb na přepážkách. Částečnou pomocí pro zaměstnavatele by mohlo být větší využívání sdíleného úvazku. Sdílené úvazky se ovšem hodí jen pro některé pracovní pozice a provozy a někdy bývají složitěji obsazovatelné díky tomu, že zaměstnanici/zaměstnankyně vyžadují tu část úvazku, která se kryje s poskytováním služeb předškolní péče. Sdílené úvazky je tedy možné užívat jen na místech, která to svým charakterem umožňují či kde je možná domluva mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi na pozici sdílejících. Zaměstnavatelé také poukázali na to, že o částečné úvazky není velký zájem ze strany zaměstnanců/zaměstnankyň, a to především z finančních důvodů. Výjimkou z tohoto nezájmu o částečné úvazky jsou matky po návratu z mateřské, resp. rodičovské a studenti, kteří by chtěli začít pracovat při studiu. U těchto dvou cílových skupin se ovšem jejich požadavek může později stát jejich limitem, když by již chtěly nastoupit na plný úvazek, ale prostor pro navýšení úvazku u zaměstnavatele již není. Situaci matek samoživitelek pak zkrácené úvazky neřeší vůbec. Překážkou využívání zkrácených úvazků může být trvání na odpracovaných hodinách namísto produktivity. V rámci této diskuse též zaznělo, že by zaměstnavatelům k častějšímu nabízení částečných úvazků mohla dopomoci úprava Zákoníku práce tak, aby bylo možné snadněji pracovat se zaměstnaneckou kapacitou, např. pokud se jedná o ukončení pracovního poměru. Zástupkyně Krajského úřadu poukázala na specifikum územních samosprávných celků, kde je nabízení zkrácených úvazků limitováno počtem tabulkových míst, která schvaluje rada, a tato místa není možné navyšovat bez schválení radou. Proto navrhuje výjimku pro tyto účely v zákoně o úřednících územních samosprávných celků.

Část diskuse nad flexibilními formami práce byla věnována i čerstvé judikatuře k využívání vážných provozních důvodů. Zaměstnavatelům by pomohlo jasné definování toho, co vážné provozní důvody jsou, či možná lépe, co vážné provozní důvody nejsou.

Druhým velkým okruhem byla podpora pečovatelsví, konkrétně pak především zajištění dostupnosti předškolní péče, a to i pro děti ve věku 1 až 3 roky. Pokud se jedná o délku rodičovské, tak byla vcelku shoda na zachování současného stavu, tedy jak délky až do 3 let věku dítěte, tak možnosti volby délky rodičovské, tak i možnosti vystřídání se na rodičovské. Důležité je ovšem posílit možnost svobodné volby délky rodičovské, která je ovšem při absenci dostatečného množství zařízení předškolní péče vlastně iluzorní. V této oblasti dlouhodobě selhává stát. Fungujícím modelem by mohla být spolupráce zaměstnavatelů a samosprávy. Pro zaměstnavatele je výhodnější spolupracovat se soukromými institucemi péče o děti, protože jsou flexibilnější ohledně doby provozu (ve veřejných institucích většinou není dostatečně dlouhá pracovní doba). Vstřícným krokem by též bylo jednak prodloužení provozní doby veřejných mateřských škol, tak aby jejich „otevírací“ doba byla slučitelná s běžnou pracovní dobou zaměstnanců, a pak též zrušení či omezení prázdninových provozů školek. Toto se vlastně týká i služeb družin, které využívají rodiče stále ještě relativně malých dětí. Zaměstnavatelé vyjádřili svůj pocit, že stát momentálně přenáší zodpovědnost za zajištění předškolní péče na obchodní společnosti, které vlastně často suplují roli státu.

Zaměstnavatele ke zřízení „firemních školek“ může motivovat finanční pobídka. Ocenili by též nabídku proškolených osob, které by mohli zaměstnat pro zajištění péče, a možnost čerpat prostředky pro zbudování zařízení.

Z přítomných zástupců zaměstnavatelů se chystá využít připravovaného zákona o dětské skupině pouze Česká spořitelna. Zástupkyně GE Money zmínila, že jako společnost nemohou pozitivně diskriminovat třeba pražské zaměstnanec/zaměstnankyně tím, že pro ně otevřou dětskou skupinu či firemní školku a zaměstnancům/zaměstnankyním v regionech pak toto nabídnout nemohou. Pak musí hledat jiné alternativy jako např. příspěvek na hlídání, který ale musí danit jak zaměstnavatel, tak matka. Některým ovšem přišla varianta podpory či příspěvku na soukromou mateřskou školu, kterou by si rodiče vybrali podle lokality, která by jim vyhovovala, zajímavá. Zde by zaměstnavatelé ocenili, kdyby tato podpora byla daňově zvýhodněna.

Zástupkyně GE Money též uvedla, že dalším limitem pro návrat, převážně, matek po rodičovské jsou termíny přijetí dítěte k předškolní péči. Dítě, které se narodilo v prosinci či až v dalším kalendářním roce, může být přijato k předškolní výchově následující září, matce/otci ovšem již s termínem třetích, resp. druhých, narozenin, skončila výplata rodičovského příspěvku a do práce též

z důvodu péče o malé dítě nastoupit nemůže. Opět by tedy pomohla větší flexibilita na straně veřejných předškolních zařízení.

Dalším oblastem péče, tedy o nemocné, hendikepované či seniory, se diskutující z důvodu nedostatku času neměli možnost vyjádřit. Nicméně vnímají tento problém jako velmi vážný a důležitý pro systémové řešení. Stále častější totiž budou případy, kdy zástupci tzv. sendvičové generace budou pečovat jak o nezletilé, tak o seniory.

Dalším, v diskusi dotčeným tématem, bylo zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V diskusi zaznělo, že stát trestá zaměstnavatele za neplnění kvóty, ale už nenabízí dostatečnou podporu a pomoc při jejím naplňování. Zaměstnavatelům se tak stává, že se jim i přes snahu zaměstnat hendikepované nedaří nalézt vhodné kandidáty/kandidátky. Přínosné by též bylo pozitivně motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání hendikepovaných.

Jako účinná forma osvěty flexibilních forem práce a podpory těchto forem ze strany zaměstnavatelů se nabízí medializace dobré praxe.

V závěru panelové diskuse zaznělo od samotných zaměstnavatelů, že podpora sladování pracovního a osobního života patří ke znakům společensky odpovědné organizace a zaměstnavatelům zajišťuje větší loajalitu a pracovní nasazení zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zpracovali Lukáš Talpa a Jana Kvasnicová ve spolupráci s přítomnými panelisty.

Workshop – Rovné odměňování, rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života

Linda Sokačová

Alternativa 50+

linda.sokacova@alternativaplus.cz

Barbara Havelková

Oxford University, Právnická fakulta

barbara.havelkova@law.ox.ac.uk

Zuzana Ondrůjová

Kancelář veřejného ochránce práv

zuzana.ondrujova@ochrance.cz

Klíčová slova

rovné odměňování, sladování rodinného a pracovního života, rovné příležitosti, gender, genderové stereotypy, kariéra

Abstrakt

Workshop s názvem Sladování a rovné příležitosti, který vedla Barbara Havelková z Oxford University, Linda Sokačová z obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+ a Zuzana Ondrůjová z Kanceláře veřejného ochránce práv se zaměřoval na vztahy mezi diskriminací v odměňování, rovným zacházením a sladováním práce a péče. Workshopu se také účastnila Andrea Mesárošová z Kancelárie verejného ochrancu práv (Slovensko). Diskutovány byly otázky, jaké jsou negativní dopady péče o děti na zaměstnání a na trh práce nebo zda dochází k diskriminaci zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří sladují práci a péči. Řešilo se také, co může přispět k zlepšení situace v České republice.

Workshop otevřela Barbara Havelková, která představila právní nástroje a evropskou judikaturu v oblasti rovného odměňování. Svůj příspěvek zarámovala představením konceptu genderové rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti. Dotkla se témat soukromí a rodiny a upozornila na to, že ne všechna

osobní rozhodnutí jsou vždy zcela dobrovolná a svobodná. Velmi často nás do řady životních rozhodnutí a volby strategií nutí společnost. Ta současná je postavena na řadě genderových stereotypů a na genderové hierarchii. Ženy jsou tak často vedeny k tomu, aby se zaměřovaly především na péči o rodinu a děti, a muži, aby se zaměřovali na veřejný život a svou kariéru. To má potom řadu dopadů na konkrétní lidské životy, postavení na trhu práce, v sociální sféře atd. Ženy v České republice pak typicky odchází na rodičovskou dovolenou a kvůli genderovým stereotypům, diskriminaci a nastavení trhu práce vypadávají na dlouhou dobu z profesního života. Jejich volba pečovat o děti a rodinu tak není jen osobní volbou, ale v mnohém je předurčována nastavením společnosti.

I když jedním z hlavních témat bylo rovné odměňování, největší část workshopu se zaměřovala právě na vliv péče o děti a rodinu na kariéru žen a rovné odměňování. A také na to, jestli je péče o děti jen osobní, svobodnou volbou. Upozornění na společenskou podmíněnost ochoty pečovat nastavením společnosti vyvolalo živou diskusi. Vstupuje do tohoto rozhodování ideologie, nebo jde čistě o lásku a vztah k dětem? Na tom se účastníci workshopu neshodli. Všichni však souhlasili s tím, že k tomu, aby se narovnal postavení žen a mužů na trhu práce, jsou nutné pozitivní flexibilní formy práce a funkční systém mateřských škol. Chybějící místa v mateřských školách a pro část diskutujících i zařízení péče pro děti mladší tří let, nedostatek flexibilních pracovních míst a ne zcela efektivní antidiskriminační legislativa brzdí rozvoj žen na trhu práce a velmi často jim znesnadňují i jejich ekonomické a sociální postavení.

Workshopu se účastnili i zástupci zaměstnavatelů. Ti vidí problémy především ve velké regulaci a neflexibilitě zákoníku práce. Linda Sokačová však ve své prezentaci upozornila na to, že český zákoník práce je flexibilní a umožňuje různé formy úvazků i práci z domova. Zaměstnavatelé s ním spíše neumí pracovat a někteří to dokonce ani nechťejí. Linda Sokačová představila ve své prezentaci problémy s rovným odměňování, se kterými se setkala v rámci genderových auditů a auditů sladování rodinného a pracovního života u českých zaměstnavatelů. V jedné ze společností se zjistilo, že lidé, kteří pracují u zaměstnavatele déle, mají průměrně nižší mzdy než ti, kteří zde pracují kratší dobu. Za loajalitu jsou tak odměněni nižším platovým růstem, jsou totiž ochotnější přistoupit na dohodu o nezvyšování mzdy, když se zaměstnavatel ocitne v krizi. Většinou jsou to ženy, pečující a další skupiny znevýhodněné na trhu práce. Dalším negativním trendem v odměňování jsou benefity za nulo-vou nemocnost během celého kalendářního roku, stanovení maximální doby pro návštěvu lékaře nebo snižování mzdy při návštěvě lékaře. To negativně dopadá zejména na lidi po padesátce, pečující, rodiče s dětmi, nebo lidi s hendikepou. Problémem také je, že ženy jsou méně sebevědomé a říkají si o nižší plat než muži. Zaměstnavatelé by však měli svým zaměstnancům zajistit rovné

odměňování na základě náročnosti práce a požadavků na výkon dané pozice, ne čistě na základě požadavků uchazečů a uchazeček o zaměstnání.

Jako poslední vystoupila Zuzana Ondrůjová z Kanceláře veřejného ochránce práv. Ta hovořila především o nejčastějších problémech v oblasti sladování a rovných příležitostí, se kterými se právníci Kanceláře setkávají při své každodenní činnosti.

Jak by se mohla situace zlepšit?

Diskutující navrhli několik opatření, která by mohla situaci v oblasti rovného zacházení a sladování rodinného a pracovního života zlepšit:

- zlepšení antidiskriminační legislativy;
- rozvoj vymahatelnosti práva v české republice a zvyšování právního povědomí;
- rozvoj předškolních zařízení péče o děti;
- rozvoj pozitivně nastavených flexibilních forem práce na straně zaměstnavatelů.

Workshop – Co mohou instituce pro rovné zacházení a ombudsmanské instituce dělat pro lepší sladování rodinného a pracovního života? Výzvy a poučení

Veronika Bazalová, Petr Polák

Kancelář veřejného ochránce práv

veronika.bazalova@ochrance.cz, petr.polak@ochrance.cz

Klíčová slova

sladování soukromého a pracovního života, equality body, flexibilní formy práce, zkrácený pracovní úvazek, zdravotní postižení, odvozená diskriminace

Abstrakt

V rámci workshopu se sešli zástupci evropských institucí pro rovné zacházení a ombudsmanských institucí (Slovensko, Maďarsko, Polsko, Rakousko, Portugalsko, Česká republika), aby prodiskutovali svou činnost ve vztahu k prosazování rovného zacházení při sladování rodinného a pracovního života. Ukázalo se, že možnosti jednotlivých equality bodies jsou do značné míry ovlivněny jejich zákonnými pravomocemi (pravomoc předkládat návrhy k soudu, kontrolní mechanismy, monitorovací činnost). Tyto rozdíly se poté projevují i v možnostech equality body chránit práva zaměstnanců a zaměstnankyň před diskriminací.

V rámci konference se uskutečnil workshop určený pro zástupce evropských equality bodies a ombudsmanských institucí. Tématem workshopu bylo sladování rodinného a pracovního života a činnost institucí pro rovné zacházení. Průběh workshopu byl rozdělen na dvě části, na představení činnosti jednotlivých equality bodies v oblasti sladování rodinného a pracovního života a na diskusi o případové studii.

Workshopu se účastnili zástupci ombudsmanských institucí a equality bodies ze Slovenska (Slovenské národné stredisko pre ľudské práva: SNSĽP), Maďarska (Office of the Commissioner for Fundamental Rights), Polska (Office of the Human Rights Defender), Rakouska (Ombud for Equal Treatment), Portugalska (Commission for Equality in Labour and Employment), České republiky (Kancelář

veřejného ochránce práv) a také zástupkyně sítě EQUINET, která tyto instituce sdružuje na evropské úrovni a zástupce z akademické sféry (Dalarna University a Karlova univerzita).

Tyto instituce mají v oblasti sladování rodinného a pracovního života rozdílné pravomoci. Polský ombudsman má pravomoc předložit konkrétní diskriminační jednání zaměstnavatele soudu. V Portugalsku funguje povolovací mechanismus v případě, že zaměstnavatel chce ukončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní. V případě sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní musí ukončení pracovního poměru posoudit portugalské equality body. V Maďarsku je nezávislé a samostatné equality body (Equal Treatment Authority), které může udělovat pokuty. Slovenské equality body má spíše monitorovací a podpůrnou funkci. V případě, že slovenské equality body zjistí pochybení na straně zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen s ním spolupracovat. V případě nedostatečné spolupráce může být celá kauza uveřejněna v médiích. V České republice je praxe taková, že je do celé záležitosti nejdříve vtažen inspektorát práce, který kontrolou zjistí, zda skutečně dochází k diskriminaci. Zpravidla teprve poté do případu vstupuje ombudsman, který si může utvořit vlastní závěry. V Rakousku je omezená pravomoc inspektorátů práce. Ty prošetřují pouze pracovní úrazy a nikoli případy diskriminace. Zaměstnavatel je povinen s rakouským equality body spolupracovat. Rakouské equality body však posuzuje diskriminaci pouze u soukromých zaměstnavatelů, nikoliv v oblasti veřejné správy (ve státní službě).

EQUINET v současné chvíli provádí výzkum sankcí, které mohou evropské equality bodies ukládat. Závěry výzkumu by pak měly pomoci v prosazování rovného zacházení nejen v oblasti sladování rodinného a pracovního života.

V druhé části workshopu se otevřela diskuse nad případovou studií, která vycházela z existujícího případu, který naposledy rozhodl Nejvyšší soud ČR dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Případová studie se týkala zaměstnankyně městského úřadu, která pracovala na zkrácený pracovní úvazek (35 hodin týdně) z toho důvodu, že její dítě bylo zdravotně postižené, a kvůli tomu jej musela vozit do předškolního zařízení na opačném konci města. Po nucené reorganizaci zaměstnavatele již ovšem nebylo možné pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatel proto dohodu se zaměstnankyní o zkrácené pracovní době zrušil z důvodu vážných provozních důvodů na pracovišti. Zaměstnankyně i nadále pokračovala v práci ve zkrácené pracovní době. Z toho důvodu s ní byl rozváznán pracovní poměr.

Během diskuse se opět projevil rozdíl mezi jednotlivými institucemi. V Rakousku by se výše uvedeným případem nemohli zabývat, jelikož šlo o případ zaměstnání ve státní sféře. V případě, že by celá kauza dospěla až k soudu, tak by soudce musel vyvážit zájmy obou stran, jak zaměstnavatele, tak

zaměstnankyně. Slovenské equality body by si v tomto případě nejdříve musel vytyčit hranici mezi zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem. Maďarský ombudsman nemá pravomoc dát případ diskriminačního jednání k soudu. Navíc musí při řešení případu argumentovat porušením základního lidského práva. V této věci by se mohlo jednat o právo na soukromý a rodinný život. V Portugalsku by výše uvedený příklad byl vhodnější k šetření inspektorátem práce než pomocí equality body. Zaměstnavatel by musel prokázat, že práce na plný úvazek je nutná. Postup polského ombudsmana by záležel na tom, jaký cíl by sledovala zaměstnankyně. Polská právní úprava nestanovuje omezující podmínku vážných provozních důvodů, pro které by zaměstnavatel měl právo zrušit dohodu o zkráceném pracovním úvazku se zaměstnankyní. Do úvahy připadá argumentace zdravotním postižením dítěte a s tím související odvozená diskriminace (blíže viz rozhodnutí SDEU ze dne 17. července 2008 ve věci *Coleman, C-303/06*). Argumentovat by se také mohlo Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením. Zástupkyně rakouského equality body v souvislosti s tímto uvedla, že rakouský antidiskriminační zákon výslovně stanovuje ochranu před odvozenou diskriminací.

Workshop odhalil značné rozdíly mezi pravomocemi jednotlivých equality bodies napříč Evropou při řešení diskriminace v oblasti zaměstnávání, při sladování rodinného a pracovního života. Diskuse o případové studii odhalila odlišnosti hmotně právního i procesního charakteru mezi evropskými institucemi pro rovné zacházení. Nabízí se tedy otázka, zda by do budoucna nebylo vhodné do jisté míry standardizovat činnost evropských equality bodies tak, aby nedocházelo k odchylkám při ochraně práv zaměstnanců a zaměstnankyň.

Medailonky – aktivní účastníci konference

Jana Borská

Jana Borská je samostatná advokátka a v praxi se zaměřuje především na rodinné právo, pracovní právo na občanské právo. Zastupuje klienty v pracovníprávních sporech, ve sporech na ochranu zejména dětí a spolupracuje s nevládními organizacemi zabývajícími se ochranou zejména dětí. Dlouhodobě se zaměřuje na spolupráci s neziskovými organizacemi na ochranu dětí. Spolupracuje s asociací pracovníků OSPOD a asociací soudců opatrovnických soudů. Současně pracuje jako vedoucí katedry práva České zemědělské univerzity v Praze, kde se specializuje především na ústavní a evropské právo.

Lóránt Csink

Lóránt CSINK je vedoucím jednoho z oddělení kanceláře maďarského Komisaře pro základní práva a zároveň je docentem na katedře ústavního práva Katolické univerzity Petra Pázmánye. Dříve pracoval pro celou řadu institucí v oblasti ústavního práva (parlament, kancelář Prezidenta, Ústavní soud, Ministerstvo správních věcí a spravedlnosti a Komisař pro ochranu osobních údajů a svobodný přístup k informacím). Ve své doktorské práci (Ph.D., 2008) se zaměřil na rozdělení moci a postavení prezidenta ve státech s parlamentním systémem. Je autorem více jak 80 publikací v oborech ústavního práva a právní komparatistiky.

Tomáš Ervín Dombrovský

Tomáš Ervín Dombrovský působí na pozici vedoucí oddělení analýz, komunikace a vnějších vztahů ve společnosti LMC s.r.o. Významnou část energie věnuje zpracování dat a témat klíčových pro rozvoj tuzemského pracovního trhu a jeho hlubší propojování se vzdělávacím systémem. Zodpovídá mj. za rozvoj obsahu v rámci portálů Jobs.cz, Prace.cz či HRkavarna.cz a stará se o účinné rozšiřování partnerské spolupráce i veřejně prospěšných aktivit přesahujících rámec každodenního byznysu společnosti.

Lenka Formánková

Lenka Formánková pracuje v oddělení Gender & sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i. a na Fakultě sociálních studií MU v Brně. Na této fakultě absolvovala studium sociální politiky a sociální práce a psychologie. Do dnešních dnů se podílela na osmi národních a mezinárodních výzkumných projektech zaměřených na otázku genderové rovnosti, participaci žen na trhu

práce a sladování práce a rodiny. Publikovala více než desítku vědeckých statí v českých a mezinárodních odborných recenzovaných časopisech (např. *Journal of Contemporary European Studies*; *Journal of Social Policy and Administration*; *Gender, rovné příležitosti, výzkum*) and je také spoluautorkou knihy *Pracovní dráhy žen* (2011). Podílela se také na mezinárodní publikaci *The Value of Work: Interdisciplinary Perspectives* (2012). Svoji práci prezentovala na mnoha českých a mezinárodních konferencích a seminářích. Mezi jinými na konferenci Evropské asociace pro sociální politiku (ESPAnet), Britské sociologické asociace (BSA) nebo Evropské sociologické asociace (ESA).

Ve své vědecké práci se zaměřuje na genderovou analýzu opatření sociální politiky v českém a mezinárodní kontextu a studium genderových vztahů na trhu práce a v rodině.

Ivana Hanáková – Kosourová

Ivana Kosourová působí od roku 2008 na pozici Vedoucí oddělení lidských zdrojů Krajského úřadu Kraje Vysočina. Je zodpovědná za komplexní řízení pracovně-právní, personální a platové agendy – výběr zaměstnanců, vznik, změny, ukončení pracovních poměrů, odměňování, zúčtování platů zaměstnanců, mentorování a hodnocení zaměstnanců, rozvoj zaměstnanců a péči o zaměstnance. Je zodpovědná za nastavování a rozvoj procesů řízení lidských zdrojů. O výše uvedené problematice příležitostně přednáší na Vysoké škole polytechnické v Jihlavě. Z řady významných odborných aktivit je také třeba zmínit, že Ivana Kosourová je členkou hodnotící pracovní skupiny Ministerstva vnitra České republiky pro soutěž „Půl na Půl“, která od roku 2007 podporuje zavádění politiky rovnosti žen a mužů a principů gender mainstreamingu do práce úřadů veřejné správy.

Barbara Havelková

Barbara Havelková je *Shaw Fellow in Law* na koleji Lincoln a Právnické fakultě Oxfordské university, kde vyučuje mj. právo EU, ústavní právo a lidská práva. Dlouhodobě se věnuje otázkám genderu a práva, feministickým právním studiím a antidiskriminačnímu právu. Je mj. autorkou monografie *Rovnost v odměňování žen a mužů* (Auditorium 2010) a spolueditorkou a autorkou kapitol v monografii *Co s prostitutci? Veřejné politiky a práva osob v prostituci* (SLON 2014). Barbara je absolventkou Právnické fakulty UK v Praze (Mgr. 2004, JUDr. 2005), Europa-Institutu Sárské University (LL.M. 2008) a Oxfordské univerzity (MSt. 2010, DPhil 2013). V letech 2007-2008 navštívila Harvardskou a Michiganskou právnickou fakultu jako stipendistka Fulbright-Masarykova programu. Krátce působila jako stážistka v Právní službě Evropské komise a v kabinetu generálního advokáta Poiaras Madura u Soudního dvora EU.

Ivana Hlochová

Mgr. Ivana Hlochová pracuje od roku 2008 ve stavební společnosti PRŮMSTAV, a.s. (člen Skupiny VINCI Construction), kde zastává pozici personalistky a manažerky pro oblasti kvality, životního prostředí a společenské odpovědnosti. V roce 2012 se firma PRŮMSTAV umístila na třetím místě mezi nejlepšími firmami s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v České republice, v roce 2013 se stala – jako první v České republice – držitelem certifikace Společenská odpovědnost.

Jean-Marie Jungblut

Jean-Marie Jungblut je výzkumným pracovníkem v oddělení životních podmínek a kvality života Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu. V současnosti řídí výzkumné projekty v oblasti kariérního poradenství pro pracovníky v hlavním produktivním věku s potřebami sladovat rodinný a pracovní život. Jeho práce se zaměřuje na komparativní analýzu sociálních politik, společenské odpovědnosti, právního rámce v Evropě a vyhodnocení případů dobré praxe za účelem podpory politické debaty a přispívání k otevřenějším metodám koordinace. Jeho dřívější výzkum se věnoval oblastem celoživotního vzdělávání, režimu rozvíjení kvalifikace, dopadu strategií řízení lidských zdrojů na výkon společností a vyhodnocování nákladů na mladé lidi neúčastnící se vzdělávacího procesu, zaměstnání nebo rekvalifikace (NEET) v Evropě.

Michaela Kadeřábková

Michaela Kadeřábková vystudovala na VŠE v Praze Mezinárodní vztahy a Evropskou integraci. Několik let působila v nadaci Forum 2000 prezidenta Václava Havla a Poradním výboru pro mládež Rady Evropy ve Štrasburku a téměř 3 roky pracovala v CzechInvestu – Agentuře pro podporu podnikání a investic – nejprve v roli projektového manažera a následně jako vedoucí oddělení rozvoje lidských zdrojů. Mimo jiné se podílela na podpoře firem při zavádění standardu rozvoje lidských zdrojů Investors in People (IIP). Od ledna 2007 pracuje v GE Money Bank v oblasti HR. Zde zahájila své působení v rámci dvouletého rozvojového programu Human Resources Leadership Program (HRLP), v rámci něhož působila na pozicích HR specialistky pro oblast náboru a řízení výkonu a HR manažerky pro oddělení Operations v Praze; současně strávila 10 měsíců v Bukurešti, kde se podílela na HR integraci a změně firemní kultury několika společností. Následně působila v roli vedoucí specialistky v oddělení Organization, Staffing and Development, kde měla na starosti řízení výkonu, korporátní rozvojové programy a podílela se na HR projektech. Nyní působí jako HR manažerka pro oddělení IT a Finance, jako trenérka a kouč.

Dana Kovaříková

Dana Kovaříková je vedoucí politické sekce Zastoupení Evropské komise v České republice. V Evropské komisi působí od roku 2002, z toho na Zastoupení EK v ČR od ledna 2014, kde začínala na tiskovém oddělení. Předtím pracovala v ústředí EK v Bruselu na různých pozicích. V letech 2005 – 2012 měla na Generálním sekretariátě EK na starosti přípravu podkladů pro předsedu Komise J. M. Barrosa.

Jana Kvasnicová

Absolvovala studium na Právnické fakultě (2009) a Fakultě sociálních studií (2013, obory genderová studia a sociální antropologie) Masarykovy univerzity. Od července roku 2009 pracuje v Kanceláři veřejného ochránce práv, v oddělení rovného zacházení pracovala od jeho vzniku v prosinci 2009 až do srpna 2013, kdy odešla na mateřskou a posléze na rodičovskou dovolenou, na pozici zástupkyně vedoucího. V současné době spolupracuje s Kanceláří veřejného ochránce práv externě na přípravě vzdělávacích a osvětových akcí. Podílí se na výuce předmětu Právní klinika diskriminace a rovné zacházení vyučovaného na Právnické fakultě Masarykovy univerzity a předmětu Gender a právo vyučovaného na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.

Marcela Linková

Marcela Linková, Ph.D. je výzkumnou pracovnící oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., a vedoucí Národního kontaktního centra – ženy a věda. Její výzkum se zaměřuje na proměny akademické práce a analýzy vědních politik z genderové perspektivy, zejména na utváření kariérních drah, hodnocení vědecké práce a veřejnou vykazatelnost ve vědě. Koordinovala a účastnila se řady Evropských projektů (TRIGGER, KNOWING, CEC-WYS). Je členkou řady poradních a expertních orgánů v ČR a v Evropské komisi (např. Expert Advisory Board Science in Society, Expert Group on the Research Profession, Helsinki Group on Women and Science, Resortní koordinační skupina VaV, Pracovní skupina VERA pro rozvoj lidských zdrojů a rovného přístupu žen a mužů ve výzkumu a vývoji MŠMT).

Kateřina Lišková

Kateřina Lišková, PhD. je socioložka, přednáší na oborech genderová studia a sociologie na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity. Výzkumně se zaměřuje na otázky genderu, sexuality a sociální organizace intimity, zkoumá rovněž vzdělávání v kontextu genderu a etnicity. V současné době je řešitelkou výzkumného projektu *Constructing Sexuality and Gender in Czechoslovak Sexological Discourses during Communism (1948-1989)* v rámci Marie Curie International Outgoing Fellowship – European Commission FP7. Pracovala jako

Visiting Scholar na Columbia University a New York University v New Yorku, jako Fulbright Scholar působila na New School for Social Research. Přednášela na několika amerických univerzitách, publikovala v zahraničních monografiích vydaných nakladatelstvími Routledge, SAGE, Palgrave a Blackwell. V Česku jí vyšla kniha *Hodné holky se dívají jinak. Feminismus a pornografie* (2009) a je spoluautorkou knihy *S genderem na trh. Rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých* (2010), které vydalo Sociologické nakladatelství.

Václav Mach

Václav Mach působí ve společnosti Microsoft od roku 2008 na pozici ředitele pro vnější vztahy v regionu střední a východní Evropy. Aktivně působí jako člen představenstva ICT unie, člen Řídícího výboru pro informační společnost, hlavní představitel Svazu průmyslu ochrany osobních údajů v České republice, člen Czech ICT Alliance, místopředseda Kontrolního výboru a člen Prague Business Clubu, člen rady České společnosti pro systémovou integraci, člen Sektorové rady pro informační technologie a komunikace a člen Poradního výboru pro bezpečnější internet. Americkou obchodní komorou v České republice byl v roce 2014 za svoji činnost a přínos ve veřejném zájmu oceněn titulem AmCham: The Plus Club Member. Ve své roli se zaměřuje na podporu šíření moderních informačních technologií a rozvíjení firemních vztahů a to nejen v rámci členství v profesních organizacích, ale především ve vztahu se zástupci státní správy a samosprávy, s legislativci a s představiteli regulačních orgánů. Václav Mach má dlouholeté zkušenosti z oblasti elektronických komunikací ze svého působení ve společnosti Vodafone, kde v letech 1999 až 2008 vykonával celou řadu manažerských funkcí především v oblasti vnějších vztahů, regulace a také jako prokurista společnosti. Václav Mach vystudoval ČVUT v Praze a absolvoval řadu odborných školení, mimo jiné také posgraduální manažerský kurz na CMC Čelákovice ve spolupráci s University of Pittsburg. Narodil se v roce 1967, je ženatý a má dvě děti. Volný čas tráví nejraději s rodinou a mezi jeho koníčky patří golf a tenis.

Anna Mazurczak

Anna Mazurczak je právničkou v Kanceláři ochránce lidských práv a působí v oddělení pro rovné zacházení a ochranu osob s postižením; je členkou Komise pro lidská práva polské advokátní komory; věnuje se oblasti diskriminace na základě pohlaví, sexuální orientace a sexuální identity. Je spoluautorkou a editorkou zpráv týkajících se antidiskriminační legislativy a koordinuje výzkum v oblasti sladování soukromého a pracovního života v Kanceláři ochránce lidských práv.

Marián Mesároš

Marián Mesároš je výkonným riaditeľom Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Je členom občianskeho združenia Detský fond Slovenskej republiky ako aj Rady vlády Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a v rámci nej pôsobí aj v jej výbore pre práva LGBTI osôb. V oblasti dotýkajúcej sa problematiky work-life balance sa zaoberá monitorovaním a hodnotením dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona a zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Tiež osobne ale aj metodicky zabezpečuje vydávanie odborných stanovísk vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, vykonávanie nezávislého zisťovania týkajúce sa diskriminácie a vypracúvanie správ a odporúčaní o otázkach súvisiacich s diskrimináciou.

Andrea Mesárošová

Andrea Mesárošová vyštudovala právo na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Pracuje ako právnička v Kancelárii verejného ochrancu práv v Slovenskej republike. V rámci činnosti kancelárie sa podieľa na ochrane základných práv a slobôd fyzických a právnických osôb v oblasti verejnej správy, komunikuje s klientmi kancelárie, vybavuje ich podnety, podieľa sa na vypracovaní správ a odporúčaní verejného ochrancu práv v jednotlivých oblastiach ochrany ľudských práv a spolupracuje s orgánmi verejnej správy.

Kateřina Michailidisová

V oboru řízení lidských zdrojů pracuje více než 10 let. Začínala v personální agentuře GIT Consult, která je zaměřená na nábor technických pozic. Po 2 letech získala nabídku specialisty nábora do České spořitelny, kde se zabývala především náborem pozic do retailového bankovníctví v několika regionech České republiky. Po ročním působení na této pozici jí byla nabídnuta pozice HR Business Partnera a v personální oblasti po dobu 3 let podporovala zhruba 50 manažerů 2. a 3. řídicí úrovně divizí Komerčního bankovníctví, Korporátního bankovníctví, Financování veřejné správy, Marketingu, Interního auditu a dalších. Současně se podílela na několika celofiremních projektech jako Rozvoj firemní kultury, Integrace matek zpět po mateřské a rodičovské dovolené nebo implementace Řízení výkonu. Po odchodu z České spořitelny působila ve společnosti Telefonica O2 jako Lead HR Business Partner pro divizi Retailových zákazníků. Zde se podílela na konsolidaci call center a řídila z pohledu lidských zdrojů uzavírání několika lokalit v České republice nebo na tvorbě a implementaci kariérní map. V současnosti pracuje v GE jako HR manažerka a zodpovídá za koncepci a řízení programu GE Rozmanitě, který se zabývá tématem Diverzity.

Maurizio Mosca

Od roku 1995 se věnuje záležitostem spojeným s Evropskou unií, především co se týče sociálního vyloučení a politiky zaměstnanosti. V roce 2004 se jako výzkumný pracovník začal věnovat problematice rovnosti pohlaví a to jak na národní, tak i na evropské úrovni.

Od roku 2005 působí v Evropském institutu pro rovnost pohlaví (EIGE) jako specialista na genderové otázky v souvislosti s trhem práce a od té doby také řídil činnosti EIGE týkající se dobré praxe v oblasti gender mainstreamingu. V rámci svých profesních kvalifikací pracoval také jako školitel pro státní i soukromé organizace v oblastech networkingu, mainstreamingu a efektivitý projektů EU.

Václav Muchna

Václav Muchna je jedním ze spoluzakladatelů společnosti Y Soft a v současné době působí jako předseda představenstva Y Soft Corporation, a.s. Společnost byla založena v roce 2000 v Brně. Dnes je Y Soft ryze česká globálně fungující společnost nabízející unikátní tiskové řešení (software i hardware), které umožňuje společností a organizacím efektivně kontrolovat náklady na tisk, snížit plýtvání, zvýšit komfort uživatelů a pozitivně působit na životní prostředí. Y Soft zaměstnává přes 250 lidí, z nichž 200 působí v České republice. V roce 2006 Václav Muchna získal prestižní ocenění „Začínající podnikatel roku“ a v roce 2010 byl vyhlášen „Technologickým podnikatelem roku“.

Zuzana Ondrůjová

Absolvovala Filozofickou fakultu (1992) a Právnickou fakultu Masarykovy univerzity (2006). S výjimkou krátkého období, kdy pracovala jako redaktorka a dramaturgyně České televize, se až do absolutoria na právnické fakultě se věnovala převážně činnosti průvodkyně v cestovním ruchu jako OSVČ se zaměřením na španělskou jazykovou oblast a incoming. Také i nadále spolupracovala s médii externí formou (scénáře, překlady). Od roku 2006 do roku 2009 byla asistentkou soudkyně Nejvyššího správního soudu, kde se v rámci svěřených úkolů podílela na přípravě konceptů soudních rozhodnutí ve věcech obecné veřejné správy (agenda stavebního práva, práva životního prostředí, přestupků, azylového práva, resp. práva na mezinárodní ochranu, průmyslových práv atd.) a především daňového práva. Od roku 2010 pracuje v Kanceláři veřejného ochránce práv jako právnička, nejprve do roku 2012 v oddělení sociálního zabezpečení, a poté v oddělení rovného zacházení, kde pracuje doposud. Od roku 2013 je členkou pracovní skupiny evropského sdružení Equinet, konkrétně Gender Equality Working Group a v témže roce byla jmenována i asistentkou veřejného ochránce práv. Věnuje se při své práci celé oblasti diskriminační průřezově ve vztahu ke všem diskriminačním důvodům, ale zaměřuje se

především na problematiku rovnosti žen a mužů (nejen v zaměstnání), a také na oblast rovného přístupu k bydlení, vzdělání a zdravotní péči. Od roku 2009 spolupracuje jako freelance se Soudním dvorem Evropské unie na překladech z jazyka španělského.

Tiago Pereira

Tiago Pereira je držitelem titulu BSc v oboru sociologie a magisterského titulu v oboru management lidských zdrojů, které oba získal na University Institute of Lisbon – ISCTE. Svou kariéru zahájil stáží u Komise pro rovnost v práci a zaměstnání a poté pracoval u portugalské nevládní organizace, taktéž v oblasti rovnosti pohlaví a sladování soukromého a pracovního života. V roce 2013 absolvoval stáž u Rady Evropské unie v Kanceláři pro rovné příležitosti. V roce 2014 se vrátil zpět do portugalské Komise pro rovnost v práci a zaměstnání, kde působil v oblasti přípravy projektů a školení. „Je čas udělat si čas“ byl v roce 2013 slogan portugalské kampaně za rovnost pohlaví a sladování osobního a pracovního života. Po krátkém uvedení do problematiky se Tiago bude ve své prezentaci věnovat pokroku, kterého se v poslední době v Portugalsku podařilo dosáhnout v oblasti propagace rovnosti pohlaví a sladování soukromého a pracovního života. Prezentace se zaměří také na obsah výše zmíněné kampaně.

Petr Polák

Absolvoval Právnickou fakultu (2007) a Filozofickou fakultu Masarykovy univerzity (2009). Ihned po studiích nastoupil do Kanceláře veřejného ochránce práv. Vedoucím oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv je od 1. května 2012. Od července 2012 je asistentem veřejného ochránce práv a členem pracovní skupiny *Equality Law in Practice* v rámci evropského sdružení Equinet. Podílí se na výuce předmětů *Právní klinika diskriminace a rovné zacházení* a *Právní klinika ombudsmanské praxe* vyučovaných na Právnické fakultě Masarykovy univerzity. Zabývá se především problematikou aplikace unijního práva ve vnitrostátní praxi, dopadem judikatury nadnárodních soudů v oblasti ochrany před diskriminací, věkovou diskriminací a ochranou práv etnických a sexuálních menšin.

Marek Řezanka

Marek Řezanka pracuje od roku 2003 jako odborný pracovník na Českém statistickém úřadě. Vystudoval demografii a sociologii a věnuje se genderové statistice.

Steven Saxonberg

Profesor Saxonberg je výzkumným pracovníkem v Centru pro sociální a ekonomické strategie na Univerzitě Karlově v Praze a také na Dalarnské univerzitě

ve Švédsku. Nakladatelství Palgrave nedávno vydalo jeho knihu s názvem *Gendering Family Policies in Post-Communist Europe*. Steven Saxonberg je také spoluautorem knihy věnující se vývoji rodinné politiky v ČR, která vyšla v nakladatelství Slon. V mezinárodních vědeckých časopisech a sbornících publikoval již několik desítek článků věnujících se komparativní analýze rodinných politik. V současnosti dokončuje projekt zaměřený na způsoby, kterými rodiče rozhodují o výchově dětí ve Švédsku, Norsku, České republice a na Slovensku, který bude také předmětem jeho prezentace na konferenci.

Jitka Schmiedová

S personalistikou začala ve společnosti Norsk Hydro, kde pracovala od roku 1991 v logistice, účtárně, HR a později na akvizicích a rozsáhlé restrukturalizaci zemědělské divize. Dále působila jako manažerka lidských zdrojů v Mitsubishi Electric ve Slaném, následně jako ředitelka úseku personálních záležitostí Ústředí VZP. V České spořitelně zastávala v letech 2007-2011 pozici ředitelky úseku Lidských zdrojů a vedla rozsáhlý projekt komplexní HR transformace směrem k byznys partnerství. Ve Vodafone Czech Republic pracovala Jitka na pozici Vice President People and Property. Jako členka představenstva a výkonného týmu se podílela na transformaci Vodafone v České republice. Od roku 2014 pracuje Jitka Schmiedová opět v České spořitelny jako HR ředitelka. Mezi její hlavní odpovědnosti patří rozvoj HR týmu, firemní kultury a schopností lidí i banky směrem k naplnění střednědobé strategie firmy.

Irena Smetáčková

Irena Smetáčková působí na katedře psychologie Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Jejím oborovým zázemím je psychologie, pedagogika a sociologie. Věnuje se zejména psychologii genderu a sociální psychologii. Jejími hlavními výzkumnými tématy jsou genderová socializace, vzdělávací instituce a genderové nerovnosti ve vzdělávání. Vedle své výzkumné a pedagogické činnosti také spolupracuje s několika neziskovými organizacemi, které prosazují genderovou rovnost. Je členkou Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Linda Sokačová

Vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK, kde se věnovala genderovým koncepcím, sociálním hnutím a sociologické teorii a výzkumu. Odborně se zaměřuje na rodinnou politiku, diskriminaci ve společnosti a rovné příležitosti. V letech 2000 – 2011 pracovala v neziskové organizaci Gender Studies (od roku 2007 jako ředitelka). Zabývá se zpracováním výzkumů a analýz. V poslední době pracovala např. na výzkumu přístupu Romů a migrantů z postsovětských zemí ke zdravotní péči v ČR pro European Agency for Fundamental Rights, na

výzkumu migračních trendů v regionu Šluknovska pro Agenturu pro sociální začleňování v romských lokalitách. V Poradně pro občanství, občanská a lidská práva se věnovala výzkumu postavení dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v ČR. Mimo jiné se zabývá tématem sociálního bydlení a působí jako poradkyně ministryně práce a sociálních věcí ČR, Michaely Marksové. V současné době působí jako ředitelka v obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+, která se zabývá věkovou diskriminací a diverzitou a mezigenerační solidaritou.

Daniela Světlíková

Daniela Světlíková je samostatná advokátka a v praxi se zaměřuje především na pracovní právo, ochranu lidských práv, dále na živnostenské, občanské a rodinné právo. Zastupuje klienty v pracovněprávních sporech, ve sporech na ochranu osobnosti a spolupracuje s nevládními organizacemi zabývajícími se ochranou osob před sociální exkluzí. Je dlouhodobou členkou Českého helsinského výboru, kde řadu let působila jako členka předsednictva. Dále působí jako členka Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti mužů a žen Rady vlády pro rovnost mužů a žen. Současně pracuje jako odborná asistentka na Katedře práva České zemědělské univerzity v Praze, kde se specializuje především na pracovní právo.

Agnes Uhereczky

Agnes studovala v Budapešti, kde získala titul BA v oboru Podniková ekonomika a magisterský titul v oboru Evropská studia na budapeštské Univerzitě ekonomických věd a státní správy. Od roku 2002 pracuje v Bruselu, mimo jiné v oblasti regionálního rozvoje. Byla náhradní členkou EESC a než nastoupila u COFACE byla ředitelkou AVSO, evropské organizace působící v oblasti dobrovolnické činnosti, a to až do *(text chybí-pozn. překl.)*

Agnes má bohaté zkušenosti v oblasti evropské integrace a ovlivňování rozhodovacích procesů a tvorby politik na evropské úrovni. Je autorkou množství legislativních a strategických návrhů, především co se týče občanské angažovanosti, evropského občanství, aktivního občanství a dobrovolnické činnosti. Nad rámec toho se jako expertka účastnila práce v pracovních skupinách OSN a přispívala do jejich publikací.

Agnes je autorkou titulního článku sekce sladování rodinného a pracovního života v publikaci, kterou OSN připravila v souvislosti s 20. výročí Mezinárodního dne rodiny, které se slavilo v roce 2014. Posledních dva a půl roku u COFACE řídila kampaň s názvem „2014 – Rok sladování práce a rodinného života v Evropě“. Agnes pravidelně vystupuje na mezinárodních konferencích s přednáškami o rodinné politice, společenské inkluzi, sladování soukromého a pracovního života a reorganizaci pracovního trhu.

Lukáš Talpa

Lukáš Talpa je odborným garantem tématu Aktivní otcovství v Lize otevřených mužů (LOM), lektorem seminářů podporujících sladování soukromého a pracovního života mužů – otců a též manažerem projektů Táta na plný úvazek, kterým LOM podporuje muže jako primární pečovatele o děti a propaguje aktivní zapojení do péče o děti, a projektu Patron, kterým LOM podporuje mladé muže vyrůstající v dětských domovech v jejich cestě z ústavní péče do dospělosti. Je také členem Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života při Radě vlády ČR. Vystudoval Evangelickou teologickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze, absolvoval Evropskou biblickou školu v Ženevě se zaměřením na poradenství, pastorační a biblická studia a byl 11 let pastorem.

Ilaria Volpe

Ilaria Volpe působí ve funkci Policy Officer v organizaci Equinet – Evropská síť orgánů na podporu rovného zacházení. Equinet v Evropě prosazuje rovné zacházení tím, že podporuje příslušné vnitrostátní orgány, které jako veřejné instituce přispívají k utváření společnosti, v níž budou důsledně dodržovány zásady rovného zacházení. Ilaria Volpe podporuje aktivity Equinetu především v oblasti rovnosti pohlaví. Před tím, než nastoupila u sítě Equinet, pracovala pro Evropskou komisi, v organizaci European Women's Lobby a na projektech zahrnujících výzkum právních předpisů v oblasti rovného zacházení, a také pro německý Spolkový úřad práce jako konzultantka pro socioekonomickou politiku; pro lokální think tank zpracovávala analýzy příkladů nejlepší praxe. Je držitelkou magisterského titulu v oboru Evropská politická a správní studia, který jí udělila College of Europe v Belgii, a evropského magisterského titulu v oboru právo a politiky evropské integrace. Studovala a pracovně působila v Itálii, Belgii, Španělsku, Francii a Polsku.

Sabine Wagner

Sabine Wagner vystudovala práva na Vídeňské univerzitě se zaměřením na pracovní právo. Deset let zasedala za Stranu zelených v rakouském parlamentu, kde se specializovala na problematiku práv žen a rovného zacházení. Od roku 2010 pracuje jako právní expertka pro rakouského Ombudsmana, kde se zaměřuje na témata sladování soukromého a pracovního života. Další její odborné činnosti zahrnují přednášky na Vídeňské univerzitě, pravidelné příspěvky v odborných časopisech věnující se pracovnímu právu, působení jako přísedící u pracovního soudu ve Vídni a také vystupování na domácích i mezinárodních seminářích a konferencích s příspěvky na témata rovného zacházení a sladování soukromého a pracovního života.

Sborník z mezinárodní konference

Sladování soukromého a pracovního života

Editoři: Petr Polák, Jana Kvasnicová, Iva Tichá

Sborník z mezinárodní konference uskutečněné ve dnech 23. – 24. října 2014 v Kanceláři veřejného ochránce práv – Sladování soukromého a pracovního života.

Sborník je vytvořen v rámci projektu Společně k dobré správě (CZ.1.04/5.1.00/81.00007). Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

©Kancelář veřejného ochránce práv, 2015

Adresa:

Kancelář veřejného ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno

tel.: 542 542 888, fax: 542 542 112

e-mail: podatelna@ochrance.cz, www.ochrance.cz

ISBN 978-80-87949-05-4 (brož., Kancelář veřejného ochránce práv, Brno)

ISBN 978-80-87949-06-1 (pdf, Kancelář veřejného ochránce práv, Brno)