

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Josef Vošmik

HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Reflexe závazků práva EU v činnosti vlády ČR

Obor:	sociální práce
Forma studia:	prezenční
Akademický rok:	2008/2009
Vedoucí diplomové práce:	Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.
Oponent diplomové práce:	JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.
Datum obhájení:	
Výsledek obhajoby:	

Obsah:

Úvod	5
I. ČÁST	6
1. Soudobý sociodemografický vývoj rodiny ve vztahu k oblasti zaměstnání	6
1.1. Rodina a práce	7
1.2. Zaměstnanost žen a její vliv na instituci rodiny	8
1.2.1. Zaměstnanost žen v historické perspektivě	8
1.2.2. Kvalitativní aspekty ženské zaměstnanosti	12
1.2.3. Práce a/nebo rodina	16
1.3. Demografické důsledky a změny v rodině	21
2. Sociální politika a rodina	28
2.1. Rodinná politika	31
2.2. Sociální události spojené s rodinou	32
2.3. Modely sociálního státu a různé přístupy k rodině	35
3. Harmonizace rodinného a pracovního života jako oblast zájmu sociální politiky	39
3.1. Gender a harmonizace práce a rodiny	39
3.2. Harmonizace práce a rodiny jako předmět sociální politiky	39
3.3. Strategie harmonizace práce a rodiny	42
3.3.1. Individuální a rodinné strategie	43
3.3.2. Strategie zaměstnavatelů	45
3.3.3. Strategie sociálního státu	48
II. ČÁST	57
1. Mezinárodněprávní kontext harmonizace práce a rodiny	57
1.1. Základní okruhy lidských práv související s harmonizací práce a rodiny	59
1.1.1. Manželství, rodina a děti	59
1.1.2. Právo na práci a související oblasti	63
1.2. Harmonizace práce a rodiny v mezinárodních dokumentech	65
1.2.1. Princip rovnosti, gender a politika rovných příležitostí	65
1.2.2. Zvláštní ochrana a zacházení	68

1.2.3.	Harmonizace práce a rodiny stricto sensu	72
1.3.	Shrnutí právních závazků OSN, MOP a Rady Evropy v oblasti harmonizace práce a rodiny	79
2.	Evropská unie a harmonizace práce a rodiny	83
2.1.	Geneze problematiky sladění pracovních a rodinných povinností v sociální politice a právu Evropské unie	84
2.1.1.	Počátky genderové politiky EHS (1957 - 1972)	84
2.1.2.	Zásada rovného zacházení a první akční program na podporu rovných příležitostí žen (1973 - 1985)	85
2.1.3.	První revize primárního práva a kodifikace sociálních práv pracovníků (1986 - 1990)	89
2.1.4.	Prohloubení politiky rovných příležitostí pro ženy a muže v EU (1991 - 1995)	92
2.1.5.	Od Amsterodamské smlouvy k Lisabonské strategii (1996 - 2000)	102
2.1.6.	Od Nice k revizi Lisabonské strategie (2001 - 2005)	107
2.1.7.	Současný pohled EU na harmonizaci práce a rodiny	112
2.2.	Shrnutí	117
2.2.1.	Přehled geneze problematiky harmonizace práce a rodiny v dokumentech EU	118
2.2.2.	Shrnutí právních závazků EU v oblasti harmonizace práce a rodiny	120
III.	ČÁST	127
1.	Činnost vlády v oblasti harmonizace práce a rodiny v letech 1998 - 2006	127
1.1.	Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen	129
1.2.	Rovné příležitosti žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě	131
1.3.	Sociální postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny	132
1.3.1.	Změny v podmínkách systému sociálního zabezpečení	133
1.3.2.	Flexibilní pracovní uspořádání	135
1.3.3.	Zařízení péče o děti a další potřebné členy rodiny	136

2.	Zrod státní rodinné politiky ČR	139
3.	Současný legislativní rámec harmonizace práce a rodiny v ČR	143
3.1.	Rovnost příležitostí a zacházení bez ohledu na pohlaví a zákaz diskriminace	145
3.2.	Zvláštní ochrana žen v souvislosti s těhotenstvím	146
3.3.	Mateřství, rodičovství a pracovní volno z rodinných důvodů	147
3.4.	Úprava pracovního poměru a pracovní doby	151
3.5.	Zařízení a služby péče o děti	153
4.	Činnost současné vlády v oblasti rodinné politiky a sladění profesního a rodinného života	156
4.1.	Úprava některých sociálních dávek v rámci stabilizace veřejných rozpočtů	157
4.2.	Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček	158
4.2.1.	Inovativní služby péče o děti zejména předškolního věku	159
4.2.2.	Daňové výhody pro zaměstnavatele, kteří zajišťují péči o děti	161
4.2.3.	Podpora částečných pracovních úvazků formou slevy na pojistném	161
4.2.4.	Otcovské	161
4.3.	Shrnutí a doplnění	162
IV.	ČÁST	163
1.	Právní závazky EU v oblasti harmonizace práce a rodiny	163
2.	Činnost české vlády v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu práva EU	167
2.1.	Činnost vlád v letech 1998 – 2006	167
2.2.	Aktivity současné vlády	170
3.	Závěry a doporučení	175
	Závěr	178
	Seznam použité literatury	181
	Přílohy	

Úvod

Diplomová práce s názvem Harmonizace rodinného a pracovního života - reflexe závazků práva EU v činnosti vlády ČR, která se Vám právě dostává do ruky, volně navazuje na postupovou práci Geneze a současnost genderové problematiky v právu Evropské unie, jež byla na Katedře sociální práce FF UK obhájena v roce 2005.

Cílem tohoto textu je hlubší vhled do široké problematiky sladění výkonu zaměstnání s rodinným životem, a to na základě komparace práva EU v této oblasti s aktivitami české vlády, respektive vlád. Výsledkem diplomové práce by tedy mělo být zjištění, do jaké míry jsou aktivity českých vlád posledních let ve výše uvedené oblasti v souladu s právem EU, které se stalo pro ČR po vstupu do této organizace přímo závazným. Tato práce se tedy snaží o zpracování velmi aktuálního tématu harmonizace rodinného a pracovního života, a to z komparativního hlediska aktivit EU a ČR.

Text je v zásadě členěn do čtyř částí, které se liší nejen pohledem na problematiku harmonizace práce a rodiny, ale částečně i zvolenou metodologií. První část se zaměřuje na základní teoretické aspekty zvoleného tématu, tedy sociodemografický vývoj oblasti rodiny ve vztahu k výdělečné sféře a pohled sociální politiky na tuto problematiku, včetně dostupných strategií harmonizace práce a rodiny. Druhá část pojímá zvolené téma v mezinárodním kontextu, nejprve tedy jako obecnou součást aktivit mezinárodních organizací jako je Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy, následně pak detailněji v kontextu geneze práva a vybraných strategických dokumentů Evropské unie. Velmi podobně je zaměřena i část třetí, která nahlíží oblast práce a rodiny z pohledu aktivit českých vlád a částečně i platné legislativy. Závěrečná čtvrtá část logicky završuje celý text komparací práva EU s činností českých vlád, z čehož vyvozuje příslušné závěry a doporučení.

Zatímco právní část práce je v převažující míře založena na kompilaci dostupné odborné literatury, druhá a třetí část vychází ze studia relevantních dokumentů zmíněných mezinárodních organizací a české vlády. Závěrečná část je pak založena zejména na srovnání zjištěných skutečností. Hlavním zdrojem poznatků této práce jsou tedy vybrané mezinárodní dokumenty OSN, Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy, a zejména pak Evropské unie a českých vlád.

Tato diplomová práce reflektuje právní stav k 31. 3. 2009.

I. ČÁST

První, teoretická, část této diplomové práce se věnuje vymezení základních pojmů a konceptů, které se k oblasti harmonizace práce a rodiny z pohledu sociální politiky vztahují. První kapitola se zabývá sociodemografickými změnami instituce rodiny ve vztahu k oblasti práce a zaměstnání, s důrazem na zaměstnanost žen, kterou lze v tomto kontextu vnímat jako klíčovou. Druhá kapitola objasňuje vztah sociální politiky jako vědní disciplíny k oblasti rodiny, její ochrany a podpory. Vymezuje základní sociální události spojené s rodinou a jednotlivé modely sociálního státu a přístupy k rodině, které významně determinují způsob, jakým stát k této instituci přistupuje. Závěrečná třetí kapitola úvodní části se pak již konkrétně zaměřuje na vztah sociální politiky k oblasti harmonizace práce a rodiny a možné strategie, jejichž prostřednictvím se mohou jednotlivé subjekty snažit o nalezení křehké rovnováhy mezi prací a rodinou.

1. Soudobý sociodemografický vývoj rodiny ve vztahu k oblasti zaměstnání

Rodina jako základní společenská a zároveň reprodukční jednotka prošla a nadále prochází dynamickým vývojem. Sociální politika tento vývoj reflektuje a zároveň jej svými opatřeními podněcuje a více či méně úspěšně usměrňuje. Také oblast práce, která se postupem času přeměnila a formalizovala do podoby zaměstnání, doznala značných změn. Dříve než se však budeme zabývat sociální, a zejména pak rodinnou politikou, pokusíme se upozornit na některé zásadní momenty, které přispěly k posunu v organizaci rodinných a pracovních vztahů. Budeme se tedy nejprve věnovat vymezení základních pojmů této práce, tj. instituci rodiny, oblasti práce a především pak zaměstnanosti žen, neboť právě ta sehrála zásadní roli při transformaci rodiny do podoby, kterou známe dnes. V další subkapitole stručně pojednáme o demografii rodiny a soudobých demografických procesech, které mění její tvář. Jedná se především o významný pokles porodnosti a prodlužování střední délky života, které hrají spolu s dalšími faktory klíčovou roli v procesu demografického stárnutí populace.

Ještě bychom rádi upozornili na skutečnost, že pokud jde o dyádu pojmů práce-rodina či rodina-práce, nezastává tato práce žádné stanovisko k jejich pořadí či snad nadřazenosti jednoho z nich. Vycházíme tak z možnosti každého člověka svobodně si organizovat svůj život podle vlastních představ a životních priorit.

1.1 Rodina a práce

Rodina, práce a volný čas představují tři základní dimenze života každého člověka a v moderní společnosti i dynamický vztahový systém. Jde o systém plný vzájemné provázanosti, kdy každý z těchto prvků i vztahy mezi nimi jsou současně ovlivňovány i širšími společenskými procesy. Napětí mezi sférou práce a rodiny se týká zejména rozdělení disponibilního času mezi obě tyto sféry.¹

Přestože pojmy rodina a práce jsou všeobecně známé a hojně používané, považujeme za vhodné předem je alespoň zběžně vymezit, abychom předešli možnému nedorozumění v dalším textu této práce.

Rodina je obecně původní a nejdůležitější sociální skupinou, která je základním článkem společnosti a významnou ekonomickou jednotkou, a jejíž hlavní funkcí je reprodukce a výchova potomstva, jakož i přenos kulturních vzorců. Základ rodiny tvoří pár složený z muže a ženy. Rodinná skupina tvořící společnou domácnost se skládá z rodičů a jejich vlastních, eventuálně adoptovaných dětí. Takováto rodina se nazývá jako nukleární (jaderná, elementární). Od pojmu rodina je nutno odlišovat výše zmíněný termín domácnost, který bývá definován jako současně rezidenční a ekonomická jednotka, tvořená nejčastěji rodinou, ale také více rodinami nebo jinými skupinami osob, ale i samostatně žijícími jedinci.²

Naproti tomu práce může být definována jako cílevědomá činnost člověka zaměřená k vytváření užitných hodnot a uspokojování vlastních potřeb pracujícího, případně potřeb jemu blízkých osob. Zaměstnáním se pak rozumí práce vykonávaná za mzdu nebo jinou odměnu zpravidla v pracovním nebo jiném poměru.³

Zaměstnání jako všeobecně převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny se vynořilo historicky poměrně nedávno, a současné ztotožňování zaměstnání s prací se ustavilo až nějaký čas po průmyslové revoluci. Ovšem toto ztotožnění zastírá skutečnost, že podstatný díl práce je i nadále vykonáván mimo zaměstnání a většinu z ní vykonávají i ženy.⁴

Platí tedy, že instituce rodiny a práce jsou v úzké interakci a jedna pro druhou představuje podstatnou determinantu fungování. Práce je činnost, která se, jak si

¹ Mareš, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In. Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 170-172.

² Maříková, H., Petrusek, M., Vodáková, A.: *Demografie (nejen) pro demografy*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996, s. 43-48.

³ Možný, I.: *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, s. 175 (upraveno)

⁴ Tamtéž, s. 175

ukážeme v následující kapitole, historicky vydělila z rodiny a transformovala se do podoby placeného zaměstnání. A právě zaměstnání je zdrojem prostředků, které slouží k saturaci potřeb jedince a členů jeho rodiny. Vzájemná vazba světa práce a rodiny tak představuje nesmírně spleť sítí vztahů, předpokladů a často i omezení, která si vyžadují systémové snahy o jejich efektivnější sladění.

1.2 Zaměstnanost žen a její vliv na instituci rodiny

Cílem této kapitoly je podrobněji vymezit vztah rodiny, práce, zaměstnanosti a role ženy v tomto soukolí. Pro přehlednost se budeme nejprve zabývat převážně kvantitativními aspekty ženské zaměstnanosti, tedy početním zastoupením žen na trhu práce, posléze poukážeme rovněž na některá kvalitativní specifika ženské práce jako je například pracovní segregace či platové rozdíly mezi ženami a muži, abychom v závěru dospěli k pro nás stěžejní oblasti harmonizace práce a rodiny v jejich obecných konturách.

1.2.1 Zaměstnanost žen v historické perspektivě

Zaměstnanost žen má naprosto zásadní vliv na změnu tváře rodiny v posledních desítkách let. Zatímco dnes je relativně vysoký podíl zaměstnaných žen brán jako samozřejmost, nebylo tomu tak zdaleka vždy. A také dnes oddělené chápání sféry rodiny a práce je historicky poměrně nedávnou skutečností.

Rodina jako institucionální forma lidského soužití vznikla s největší pravděpodobností v době mladší doby kamenné. V průběhu tzv. neolitické revoluce docházelo k postupným globálním změnám klimatu a celkovému oteplování zemského povrchu, které umožnilo přechod od lovu a sběru plodů jako dominantního způsobu obživy k intenzivnímu zemědělství. Ženy se postupně specializovaly na výboru keramiky, předení, tkaní a úpravu potravin. Zdrojem obživy se tak stalo především pěstování plodin, jehož se účastnily zpočátku zejména ženy, ale postupem času také muži, neboť lov nabýval spíše doplňkového významu.⁵

Pro naprostou většinu obyvatel předmoderních společností tedy nebyly výrobní činnosti odděleny od chodu domácnosti. To znamená, že ve starověké a středověké Evropě se veškeré práce odehrávaly přímo v obydlí nebo v jeho těsné blízkosti a všichni členové rodiny se účastnili zemědělských prací a později i řemeslné výroby.

⁵ Horská, P., Kučera, M., Maur, E., Stloukal, M.: *Dětství, rodina a stáří v dějinách Evropy*. Praha: Panorama, 1990.

Ve městech se dílny obvykle nacházely doma a členové rodiny se zapojovali do různých fází výrobního procesu. Existovala zde přirozená přímá spolupráce žen a dětí s muži. Politika a vojenství sice zůstávaly doménou mužů, ale v domácnosti měly ženy díky svému významnému podílu na výrobním procesu mnohdy značný vliv. Manželky řemeslníků i sedláků mívaly často na starosti účty a vdovy běžně vlastnily a vedly rodinný podnik.⁶

To se do značné míry změnilo s oddělením pracoviště od domova, které přinesl rozvoj moderního průmyslu. Pracovní činnost se přesunula do mechanizovaných továren a zaměstnavatelé začali najímat jednotlivce místo celých rodin. Starý způsob vnímání rodiny jako pracovní jednotky byl postupně nahrazen principem individuálního zaměstnávání. Následkem toho docházelo k postupnému prohlubování rozdílu mezi domovem a pracovištěm. Ženy začaly být stále více spojovány s ideálem „domácího krbu“ a muži byli pojímáni jako „živitelé“ či „chlebovárci“. Avšak názor, že „místo ženy je doma“, neznamenal ve všech společenských vrstvách zdaleka totéž. Bohaté ženy měly k dispozici služebné a chůvy, zatímco chudé ženy musely nést těžké břemeno péče o děti a výkonu všech domácích prací a ještě navíc si musely často hledat námezdní práci, protože manželům příjem pro celou rodinu nestačil. Ve všech společenských třídách tak byla zaměstnanost žen dosti nízká, a to dlouho do 20. století. Zaměstnány byly především mladé neprovdané ženy, a to pro nekvalifikovanou práci v továrnách nebo kancelářích, avšak jakmile se provdaly a porodily děti, výkon role manželky a matky již nebyl s výkonem zaměstnání slučitelný.⁷

S nástupem industrializace a rozvojem masového zaměstnávání osob mimo jejich bydliště tak nalézáme původ obecně sdíleného genderového⁸ stereotypu, že místo ženy je „doma u dětí“, zatímco muž je předurčen pro roli živitele. A právě tyto zažití stereotypy jsou často dodnes překážkou optimálnějšího sladění pracovních a rodinných povinností. Tlak sociální konformity často nutí rodiče k tomu, aby

⁶ Giddens, A.: *Sociologie*. Praha: Argo, 1999, s. 319-326.

⁷ Tamtéž, s. 319-326.

⁸ *Gender* je pojem označující nikoliv biologické, ale sociální aspekty pohlaví. Český překlad *rod* se neujal, protože bývá chápán v jiných významech. Pohlaví člověka je dáno biologicky, ale pokud jde o vlastnosti a sociální chování, lidé se nerodí jako muži a ženy, ale musí se naučit jako muži a ženy jednat. Existuje řada vzorců chování, které jsou typicky vnímány mužské nebo ženské. Jaké chování je biologicky podmíněno a co je výsledkem kulturního vývoje společnosti, je předmětem studií v oblasti gender studies (Jandourek, J.: *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2007).

přijali tradovaný způsob organizace práce a rodiny, a již méně se ohlíželi na svoje vlastní potřeby, možnosti a preference.

V průběhu 19. století nadále dochází k prohlubující se separaci světa mužů a žen a stále více se uplatňuje dvoupohlavní vnímání světa. Poznatky z oblasti přírodních věd a biologické rozdíly mezi ženami a muži byly a někdy nadále jsou používány k legitimizaci podřadného postavení žen ve společnosti. A právě narůstající oddělování „mužské“ sféry veřejného života a „ženské“ sféry péče o děti a domácnost, degradace žen a popírání jejich lidských práv včetně rovnosti s muži podnítilo vznik prvních feministických organizací.⁹

V období prvních feministických snad, tj. zhruba v polovině 19. století, se ženy soustředily na získání rovného přístupu k základním občanských a politickým právům. Pokud jde o oblast zaměstnanosti a potažmo i sladění pracovního a rodinného života má zásadní význam právo na rovný přístup ke vzdělání bez ohledu na pohlaví.¹⁰

Vzdělání plnilo a dosud plní zejména dvě základní funkce: jednak je přípravou na výkon budoucího zaměstnání a zároveň zahrnuje snahu o plnohodnotné rozvíjení potenciálu každého individua. Nelze opomenout ani skutečnost, že vzdělání se stává v moderní společnosti symbolem pokroku a v sociologii je pojímáno jako významný prostředek vzestupné sociální mobility. Jinými slovy umožňuje jedinci vylepšení jeho sociálního postavení v rámci určité společenské hierarchie.¹¹

Pro úplnost dodejme, že v průběhu 19. století a ještě na začátku 20. století měl zápas o přiznání lidských práv ženám v praxi spíše sporadické výsledky. Teprve minulé století, a zejména období po první světové válce, je dobou realizace lidských práv. V tomto období dochází k širšímu uzákonění volebního práva žen, rozšiřují se možnosti vzdělání a pokračuje zápas proti diskriminaci žen, zejména pak vdaných žen, neboť právě vdaným ženám byl omezován přístup k zaměstnání. Byly to však paradoxně dvě světové války, které umožnily ženám masivní přístup k vyššímu vzdělání i do tradičně „mužských“ profesí. Poté, co byli muži povoláni do války, byly ženy nuceny zastoupit je v zaměstnání a naskytl se jim tak nevídaná příležitost, jak prokázat svoje znalosti a dovednosti a využít tak v praxi svého narůstajícího

⁹ Fulcher, J., Scott, J.: *Sociology*. 2. vydání. New York: Oxford University Press, 2003, s. 179.

¹⁰ Podrobněji k vývoji feministického hnutí viz Vošmik, J: *Geneze a současnost genderové problematiky v právu Evropské unie (postupová práce)*. Katedra sociální práce FF UK v Praze, obhájeno 2005.

¹¹ Horská, P.: *Naše prababičky feministky*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999, s. 67-74.

vzdělanostního potenciálu. Po skončení první světové války a návratu mužů zpět do výrobního procesu, se navrací i ženy zpátky do domácností, avšak po druhé světové válce již není tento trend natolik dominantní a zhruba od 50. let 20. století začínáme pozorovat kontinuální nárůst ženské zaměstnanosti.¹²

Ve vyspělých zemích Evropy se zaměstnanost žen po druhé světové válce především z ideologických důvodů vyvíjela odlišně než tomu bylo u nás. Souhrnně můžeme říci, že byl vývoj ženské zaměstnanosti v západních společnostech zhruba následující. Po válce jsou ženy nuceny odejít do domácností a rodin, vdávají se a zakládají rodiny, ale nikoliv natolik masivně jako po první světové válce. V 60. letech, v období ekonomického růstu a politických změn, pracovní trh ženy opět absorbuje. Zprvu se koncentrují v nízkostatusových pozicích a mnoho profesí je jim uzavřeno, avšak od 70. a 80. let se stále více uplatňují i v profesích vyžadujících specializované vyšší vzdělání. Tento stav je výsledkem rozličných snah na poli politiky i sociálních hnutí, která soustřeďují svoji pozornost na genderovou nerovnost a diskriminaci žen. Společenské změny v oblasti přístupu k ženské otázce mají za následek přijetí různých legislativních úprav rovnoprávného postavení žen a mužů jak v národním, tak nadnárodním kontextu. Zásadní úlohu v procesu kvantitativního nárůstu ženské zaměstnanosti má také komodifikace sektoru služeb, ve kterém nachází záhy uplatnění značné procento ženské části populace. V 90. letech se ženy ve vyspělých demokraciích plně prosazují do všech úrovní řízení a etabloují se i v profesích, které jim byly dosud uzavřeny. Avšak ani na přelomu nového tisíciletí nedosahují ženy v zemích euroamerického civilizačního okruhu úplné rovnosti s muži ani v ekonomických ukazatelích průměrných mezd, ani v kritériích sociálního postavení a rovného zacházení.¹³

Dynamika vývoje zaměstnanosti žen se v Československu po II. světové válce zásadně odlišovala od situace v západních zemích, a to z důvodu vládnoucí socialistické ideologie. Geneze byla zhruba následující:¹⁴

¹² Savický, I.: Lidská práva - práva mužů a žen? In Havelková, H. (ed.): *Lidská práva, ženy a společnost*. Praha, Evropské středisko UNESCO pro výchovu k lidským právům, 1992, s. 39-41.

¹³ Čermáková, M.: Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. In Maříková, H. (ed.): *Proměny současné české rodiny. Rodina, gender, stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 83-84.

¹⁴ Tamtéž, s. 85-88

- Poválečný stav a 50. léta - ne všechny ženy odcházejí do domácností a zakládají rodiny, více než třetina z nich stále pracuje. Ženy obsazují nekvalifikované pozice v průmyslu a zemědělství, obrazem zaměstnané ženy je dělnice v průmyslu nebo družstevní rolnice.
- 60. léta - ženy vstupují ve větší míře do administrativy a služeb, obraz ženy dělnice ustupuje modelu ženy, která pracuje sice za nízkou mzdou, ale zato v komfortnějším prostředí a má možnost vylepšit si svůj sociální status.
- 70. léta - do zaměstnání vstupuje generace středně a vysoce vzdělaných žen ve větším podílu než kdy předtím a prosazuje se na pozicích odpovídajících dosažené kvalifikaci.
- 80. léta - kulminace nejvyššího podílu zaměstnaných žen v poválečném období (1985: 46,2%) a feminizace některých oborů jako školství, zdravotnictví, peněžnictví, obchod, pohostinství, veřejná správa a veřejné služby. Ženy se stále více prosazují na vysokoškolských pozicích.
- Po roce 1989 - vstup žen do podnikání, ale i první zkušenosti s nezaměstnaností, velmi slabý průnik žen do vedoucích pozic v ekonomice a politice. Orientace žen na výdělek jako podmínka udržení svého životního standardu nebo standardu rodiny. Dochází jen k mírnému poklesu zaměstnanosti žen, jejíž hladina se udržuje stabilně na vysoké úrovni (viz. tabulka č. 1).

Rok / Pohlaví	1993	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ženy	52,3	52,3	52,1	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5	50,6	50,5
Muži	71,3	71,5	70,6	69,8	69,4	69,3	68,7	68,4	68,7	68,6

Tabulka č. 1: Procentní míra ekonomické aktivity žen a mužů v letech 1993 - 2006.

Zdroj: Český statistický úřad (online): <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/680046519F>> (cit. 28. 11. 2007)

Uvedená data tedy naznačují, že se zaměstnanost žen v posledních letech mění po kvantitativní stránce jen minimálně, avšak zaměstnanost žen a mužů se vyznačuje rovněž významnými kvalitativními odlišnostmi.

1.2.2 Kvalitativní aspekty ženské zaměstnanosti

Přestože je vstup žen, a především pak (vdaných) žen s malými dětmi, na trh práce jednou z nejdůležitějších změn v rozvinutých průmyslových společnostech v průběhu druhé poloviny dvacátého století, setkávají se ženy při vstupu na trh práce i při

výkonu zaměstnání s některými specifickými obtížemi. V této souvislosti bychom chtěli stručně pojednat především o tématech jakými jsou horizontální a vertikální genderová segregace práce, genderová diference v příjmech a především pak odlišnosti profesní dráhy žen v důsledku péče o děti.

Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na skutečnost, že ženy i muži jsou ve větší míře koncentrováni v určitých oblastech ekonomiky. Pokud se jedná o horizontální segregaci trhu práce, označujeme tak ty sféry zaměstnanosti, které bývají stereotypně spojovány s ženami nebo muži, a v praxi se v nich také jedinci jednoho či druhého pohlaví ve větší míře koncentrují.¹⁵

Mezi „typicky ženská“ povolání patří zejména učitelství (zejména v mateřských a na základních školách), ošetrovatelství, sociální práce, osobní služby (kadeřnice, prodavačky, kuchařky), administrativní práce či peněžní služby. Na druhé straně mezi profese vyznačující se vysokou mírou „maskulinizace“ se řadí technické obory obecně např. průmyslová výroba, obsluha strojů či stavitelství, ale i některé přírodní vědy (fyzika, chemie), řízení nákladních vozidel či vojenství a bezpečnostní služby.¹⁶

Pro hospodářská odvětví s převahou pracovníků platí, že v nich převládá nízká mzdová hladina a mají nižší sociální prestiž. Dnes je již dobře znám mechanismus, kdy s feminizací určité profese, tedy nárůstem počtu žen v daném oboru, dochází současně k poklesu finančního i společenského ohodnocení této práce a naopak. Typickým příkladem může být profese učitelská, která bývala dříve spojována převážně s mužským pohlavím, ale se zvyšováním vzdělanosti žen to byla právě tato oblast, kam začaly ženy ve větším měřítku pronikat. Dnes platí, že je toto zaměstnání vykonáváno převážně ženami, a to alespoň na úrovni mateřských a základních škol. Postupujeme-li však systémem vzdělání výše, setkáváme se stále častěji s muži, a pokud jde o místa docentů a vysokoškolských profesorů, která bývají ve výzkumech veřejného mínění spojována s vysokou mírou společenské prestiže, jsou v naprosté většině vykonávána muži.¹⁷

Tím se dostáváme k druhému typu pracovní segregace na základě pohlaví, a tou je segregace vertikální. Platí totiž, že jak postupujeme v hierarchii určité profese či

¹⁵ Renzetti, C. M., Curran, D. J.: *Ženy, muži a společnost*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2003, s. 272-280.

¹⁶ Havlová, J.: *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Praha: Univerzita Karlova, Vydavatelství Karolinum, 1996, s. 88-89.

¹⁷ Renzetti, C. M., Curran, D. J.: *Ženy, muži a společnost*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2003, s. 272-280.

podniku vzhůru, ubývá zde žen a přibývá mužů. Manažerské posty v podnicích a vysoké funkce ve státní správě tak bývají spojovány téměř výhradně s muži. Často se v této souvislosti mluví o tzv. skleněném stropu, který brání ženám v kariérním postupu, plné realizaci jejich potenciálu a získání většího společenského ocenění. O to zajímavější je skutečnost, že tento fakt platí i o profesích významně feminizovaných. Když se však i přes zjevné společenské překážky podaří jedinci opačného pohlaví proniknout do prostředí s hegemonií jednoho rodu, setkává se zde často s nelichotivým označením, jeho neformální pracovní podmínky jsou rozdílné a takoví lidé, někdy v odborné literatuře označovaní jako „tokeni“, také častěji dané zaměstnání předčasně opouštějí. Ovšem i zde se uplatňuje jeden z genderových mechanismů. Jinak se totiž zachází s mužskými a se ženskými tokeny, tj. jinak s mužem v ženském prostředí a jinak se ženou v mužském prostředí. Zatímco žena se nachází ve znevýhodněné pozici, muži se často dostávají přednostního zacházení a místo toho, aby narážel na skleněný strop, je vyvezen „skleněným výtahem“ celou strukturou firmy. Bývá poukazováno na skutečnost že tokeni-muži musí nezdědka bojovat s tlakem na kariérní růst, a to i v případech, kdy o něj neusilují a nemají o něj zájem.¹⁸

Závažným důsledkem pracovní segregace podle pohlaví je mimo jiné omezování pracovních možností a nevyužití pracovního potenciálu lidí. To se pochopitelně týká obou pohlaví, ale jak jsme již poukázali, více nevýhod nese tato skutečnost pro ženy, neboť to, co bývá označováno jako „ženská práce“, s sebou nese nemálo negativních asociací. Dále se stereotypně předpokládá, že ženské práce jsou charakteristické mnohem menší samostatností než mužské a že vyžadují mnohem méně kvalifikace, inteligence či schopností. A co je možná nejdůležitější, ženská zaměstnání obvykle nabízejí mnohem méně výhod v podobě stálého platu, vzestupné mobility a prestiže.¹⁹

A právě rozdílné ohodnocení žen a mužů za stejnou práci anebo práci stejné hodnoty je často hmatatelným důkazem genderově zatíženého vnímání žen na trhu práce. Genderový rozdíl v příjmech (gender pay gap) tak představuje v současnosti zásadní překážku při rovném uplatňování žen a mužů v zaměstnání. Rozdílný poměr v příjmech žen a mužů v České republice ilustruje tabulka č.2.

¹⁸ Tamtéž, s. 281-283

¹⁹ Tamtéž, s. 281

Rok	1984	1988	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ženy / Muži	68,9	70,6	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9

Tabulka č.2: Poměr měsíční hrubé mzdy žen a mužů v letech 1984 – 2004 (vyjádřeno v procentech)

Zdroj: Křížková, A.: *The gender pay gap in the Czech Republic*. EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment. External report, 2006. <<http://europa.eu/geninfo>>

Rozdílné oceňování práce žen a mužů je přetrvávajícím problémem všech členských zemí Evropské unie, přesto zaujímá Česká republika v tomto ohledu jedno z posledních míst.²⁰

K vysvětlení důvodu, proč zaměstnavatelé platí za stejnou práci méně ženám než mužům, nabízí odborníci mnoho hypotéz. Jednou z nejfrekventovanějších je zamlčený předpoklad, že ženy se věnují primárně péči o rodinu a domov a výkon placeného zaměstnání je pro ně druhotný. Také to je údajná příčina toho, že zde odvádějí méně hodnotnou práci a jsou za ni logicky méně ohodnoceny. Mateřská role tak ženy na trhu práce jednoznačně znevýhodňuje, a přitom se nejedná často ani o reálné mateřství, nýbrž hypotetické uvažování zaměstnavatele založené na příslušnosti zaměstnankyně k ženskému pohlaví. Další možná vysvětlení nižšího finančního ohodnocení se odvíjí od osobnostních vlastností, které jsou typicky připisovány právě ženám, a při výkonu zaměstnání nejsou příliš vítány. Jedná se o vlastnosti jako je nadměrná pasivita, hypersenzitivita, nízký práh frustrační tolerance, nesamostatnost, nízká motivace k úspěchu a profesnímu růstu a další. Všechny tyto nevyslovené domněnky vytváří neviditelné překážky na cestě žen ke kariéernímu růstu a seberealizaci.²¹

Posledním genderovým atributem zaměstnanosti, který bychom chtěli zmínit a který se jako červená nit prolíná všemi již zmíněnými tématy, je tradičně úzce chápané sepjetí ženské zaměstnanosti s výkonem role matky a manželky. Jinými slovy je rodina pokládána za významnou, ne-li tu nejvýznamnější determinantu ženské práce, a to i ve fázi, kdy žena ještě vlastní rodinu nemá! Předpokládá se totiž, že ji mít může, chce a pravděpodobně i mít bude. Tato skutečnost pak tvoří základ nerovného zacházení či přímo diskriminace žen na trhu práce.

Představa o specifické úloze ženy-matky se mnoha ženám nezamlouvá, ale je natolik tradiční a působivá, že se promítá do hodnotové i profesní orientace prakticky

²⁰ *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men - 2007*. COM(2007)49 final. Brussels: 2007. <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>>

²¹ Renzetti, C. M., Curran, D. J.: *Ženy, muži a společnost*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2003, s. 297-307.

všech žen. Faktem tak dosud zůstává, že v našich zeměpisných šířkách jsou to dosud v naprosto převažující míře ženy, kdo se stará o děti a domácnost. Profesní kariéra žen se tak vyznačuje některými zvláštnostmi, z nichž rozhodně ne všechny můžeme přičíst na konto biologicky specifické role ženy při reprodukci potomstva. Jde především o často opakované přerušení výkonu výdělečné činnosti a profese v souvislosti s narozením dítěte a péčí o něj, následované opakovaným profesním startem pro návratu z rodičovské dovolené, dále pak přizpůsobení profesních aspirací péči o děti a domácnost vůbec či pozdější nástup k profesnímu vzestupu. Křivka profesní dráhy bývá u žen v důsledku těchto skutečností pozvolná, vrcholu kariéry dosahují ženy později než muži a častěji se zaměstnáním nevyčerpává jejich pracovní potenciál. O ten se dělí zaměstnání s rodinou a ohled na děti a jejich prospěch brání často ženám přijímat pracovní pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich předpokladům a skrytým přáním. Dochází tak k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a uplatněním jejich znalostí a schopností v praxi.²²

A je to tedy v naprosté většině případů žena, kdo musí často řešit zásadní dilema „práce nebo rodina“ či přesněji „kariéra nebo rodina“, neboť požadavky obou těchto sfér jsou natolik významné a časově náročné, že bez vhodných opatření ze strany sociální politiky je nalezení přijatelného řešení ne-li nemožné, pak daleko náročnější.

1.2.3 Práce a/nebo rodina

Feministické hnutí položilo důraz na ekonomickou nezávislost žen v praxi spojenou s vlastním zaměstnáním a příjmem. Vysokou míru zaměstnanosti žen v současnosti tak můžeme z tohoto úhlu pohledu vnímat jako významný pokrok ženské emancipace, neboť dosavadní model jednopříjmové rodiny s mužem živitelem byl postupně nahrazen model dvoupříjmovým, ve kterém se jak muž tak i žena podílejí na úhradě nákladů na potřeby své a celé rodiny. Feministické hnutí na druhé straně rovněž zdůraznilo, že práce v domácnosti, ač neplacená, je práce stejně významná a náročná jako práce mužů v zaměstnání. Poněvadž však má pouze hodnotu užitnou a nikoli tržní, byla kapitalismem degradována na práci druhořadou.²³

Významným způsobem k posunu od jednopříjmového k dvoupříjmovému modelu organizace ekonomických vztahů v rodině přispěla také holá skutečnost, že

²² Havlová, J.: *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Praha: Univerzita Karlova, Vydavatelství Karolinum, 1996, s. 87-88.

²³ Možný, I.: *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, s. 175.

po druhé světové válce dochází postupně k zásadním ekonomickým a demografickým změnám, které se ve většině případů neslučují s modelem rodiny s jedním živitelem. Jinými slovy, příjem muže pro saturaci potřeb všech členů rodiny již nestačí a participace ženy na hospodaření rodiny se stává nezbytnou.²⁴

Masový nástup žen na trh práce tak byl ve vyspělých demokratických zemích vyvolán nejen pokrokem v oblasti uplatňování lidských práv žen, ale také ekonomickou nutností, která činila model rodiny s jedním příjmem ve většině případů finančně neudržitelným. Tak jako tak se rodina, ve která pracují oba partneři, postupně stává většinovým modelem organizace ekonomických vztahů v současné české společnosti a zaměstnání ženy již není přežívajícím historickým privilegiem, nýbrž často nezbytným prostředkem k dosažení vyrovnanějšího rozpočtu rodiny.

Další skutečností, jež významným způsobem intervenuje do možnosti rodičů sladit rodinný a pracovní život, je rozdělení rolí a povinností v rodině. Dělbá rolí v rodině je však dosud často založena na sociálních stereotypech a již v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely. Situace, kdy jsou tak obě role, tedy výdělečná i pečovatelská, rozděleny rovným dílem mezi oba partnery, je dosud alespoň v našem prostředí spíše přáním a cílem, neboť péče o domácnost a děti nadále zůstává v převažující míře na bedrech žen.²⁵

Jak jsme již poznamenali, komplikuje ženám jejich pracovní uplatnění a realizaci profesních ambicí již pouhá genderová příslušnost, tedy skutečnost, že jsou ženami. Existuje zde totiž implicitní předpoklad, že každá žena chce a bude mít děti. Ženy jsou však z hlediska osobních preferencí značně heterogenní skupinou, zahrnující jak ženy orientované především na rodinu, tak i ženy orientované především na zaměstnání a v neposlední řadě tzv. adaptivní ženy, jejichž preference pokud jde o kariéru či rodinu jsou vyvážené.²⁶

Přes veškeré společenské změny a ekonomické tlaky, které na současnou rodinu působí, zůstává význam této základní společenské instituce nezpochybnitelný. A i když se čím dál tím méně lidí domnívá, že rodinné seskupení osob musí být formálně stvrzeno sňatkem rodičů, představuje rodina i nadále jednu ze základních hodnot pro

²⁴ Keller, J.: *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, s. 27-30.

²⁵ Např. výsledky tří výzkumů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z let 2005 a 2006 dokazují, že péči o děti zajišťuje 72% žen. Domácí práce pak vykonává 87% žen, avšak pouze 13% mužů. Kuchařová, V., Ettlrová, S., Nešporová, O., Svobodová, K.: *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. In. Sokačová, L. (ed.): *Kariéra, rodina a rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006, s. 7.

²⁶ Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno, Albert, 2006, s. 9.

většinu lidí, včetně lidí mladých. Najít si stálého partnera a mít s ním jedno či více dětí je tak i nadále jednou ze základních životních strategií majority dnešních mladých.²⁷

Ovšem do rozporu s prorodinnými záměry lidí se často dostává nutnost ekonomické obživy a pro část populace i přání vlastní seberealizace skrze kariérově zaměřené zaměstnání. Tím chceme naznačit, že individuální preference žen a mužů ohledně práce a rodiny, a s tím spojené nároky na sladění obou těchto sfér, jsou značně rozličné a závisí na řadě dalších proměnných. Pokud však jde o důraz partnerů na oblast práce či naopak rodiny, můžeme rozlišovat tzv. nekariérové rodiny, v nichž je zaměstnání obou partnerů v rodině zdrojem příjmu a garancí životní úrovně, není ale primárním zdrojem osobní identity a seberealizace, dále pak jednokariérové rodiny, kde koexistují diametrálně odlišné, avšak vzájemně kompatibilní strategie. Jeden z partnerů, častěji muž, se věnuje kariérovému zaměstnání, zatímco druhý z nich vykonává práci nekariérovou či není ekonomicky aktivní, věnuje se péči o děti a domácnost a podpoře svého protějšku. Úspěch jednoho z partnerů je však zdrojem společenského statusu obou (tzv. dvouosobní kariéra). Posledním typem jsou tzv. dvoukariérové rodiny, u nichž platí, že oba partneři mají symetrické aspirace profesionální i rodičovské. Jedná se v převažující míře o rodiny vysokoškolsky vzdělaných manželů, kdy oba partneři mají zájem na budování vlastní kariéry, zároveň však nechťejí rezignovat na svoje role rodičů.²⁸

Na první pohled je patrné, že dvoukariérové rodiny tvoří v rámci definovaných typů specifickou skupinu. Mezi jejich charakteristické rysy patří mimo jiné častější preference práce před rodinou u obou partnerů, delší pracovní týden, vysoké pracovní vytížení a nasazení či menší množství disponibilního volného času ve srovnání s ostatními muži a ženami. Pro tyto rodiny však současně platí, že bývají velmi flexibilní pokud jde o hledání způsobů jak zvládnout práci a rodinu, a současně nejsou tak často zatíženy genderovými stereotypy, a tudíž se zde častěji setkáváme s vyrovnanější participací obou partnerů na péči o děti a domácnost. Tyto rodiny

²⁷ Fialová, L., Hamplová, D., Kučera, M., Vymětalová, S.: *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000.

²⁸ Maříková, H.: Kvoukariérová manželství. In Maříková, H. (ed.): *Proměny současné české rodiny. Rodina, gender, stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 125-132.

někdy slouží jako příklad egalitárního uspořádání rodinných vztahů, a to alespoň ve srovnání s nekariérovými svazky.²⁹

Ovšem zvýšené nároky na harmonické uspořádání práce a rodiny se netýkají pouze dvoukariérových rodin. Ukazuje se, že nejnáročnější pozici zastávají v tomto ohledu osamělí rodiče s dětmi, v praxi tedy převážně svobodné či rozvedené matky. Jejich situace je skutečně velmi závažná, neboť jsou ve zvýšené míře ohroženy nerovným zacházením na trhu práce, dlouhodobou nezaměstnaností a následnou chudobou a sociálním vyloučením.³⁰

Jednou z nejvýznamnějších skutečností, která ovlivňuje situaci rodin v jejich snaze o nalezení optimální cesty mezi pracovními a rodinnými povinnostmi, je konkrétní fáze životního cyklu, v níž se rodina v daném momentu nachází. Je logické, že největší obtíže při balancování rodinné a pracovní sféry vyvstávají ve fázi, kdy je přítomnost matky a později jednoho z rodičů nezbytná pro holé přežití dítěte, jeho výživu a bazální edukaci. Proto pokud hovoříme o hledání ekvilibra mezi prací a rodinou, máme implicitně na mysli především, nikoliv však pouze, tzv. rodiny s malými dětmi, tedy rodiny s dětmi v předškolním věku.

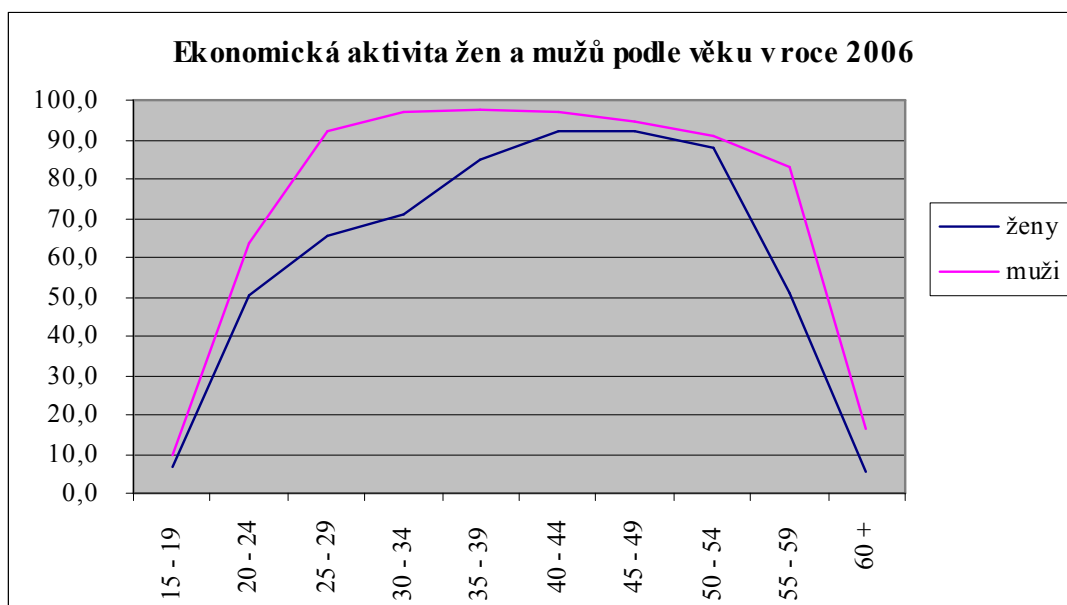
Matky s dětmi předškolního věku a matky samoživitelky se tedy, spolu se ženami staršího věku, lidmi s nízkým vzděláním, zdravotním handicapem či příslušníky minorit, setkávají na trhu práce v největší míře se různými druhy znevýhodnění. Je smutnou skutečností, že pozice žen na trhu práce se s narozením dítěte ve všech evropských zemích zhoršuje. V jedné z nejhorších situací v rámci zemí Evropské unie se ocitají i české ženy.³¹

Odlišnou situaci matek s malými dětmi na trhu práce ve srovnání s muži ilustruje graf uvedený na následující straně.

²⁹ Tamtéž, s. 132-139

³⁰ Bartáková, H.: Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 217-218.

³¹ Tamtéž, s. 217-218.



Graf č. 1: Ekonomická aktivita žen a mužů podle věku v roce 2006

Zdroj: Český statistický úřad (online): <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/680046519F>> (cit. 11. 5. 2008)

Uvedené křivky demonstrují odlišný průběh vývoje ekonomické aktivity žen a mužů podle věku. Zatímco u mužů dosahují hodnoty ekonomické aktivity maximálních hodnot okolo 90% již ve věkové kohortě 25 - 29 let, můžeme tedy říci bezprostředně po ukončení přípravy na výkon povolání, u žen pozorujeme srovnatelné hodnoty až v kohortě 40 - 44 let. Logicky se nabízí vysvětlení, že tento významný rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů ve věku zhruba od 20 do 40 let je způsoben výkonem role matky, která je biologicky podmíněná a nezbytná, a tudíž se jedná o zcela přirozený fenomén. Avšak toto konstatování neplatí zcela.

Zahraniční zkušenosti především ze skandinávských zemí dokazují, že mateřství či obecně výkon rodičovské role i v raném věku dítěte na jedné straně a ekonomická aktivita na straně druhé nepředstavují jednoznačně antagonistické oblasti, kdy jedna apriori vylučuje druhou. Naopak bývá opakovaně vyslovována hypotéza, že právě země s vysokou mírou zaměstnanosti žen vykazují zároveň vysoké hodnoty porodnosti! Česká republika se však z tohoto pravidla vymyká, neboť i přes relativně vysoké hodnoty zaměstnanosti žen je porodnost u nás ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi značně podprůměrná. K objasnění této diskrepance se nabízí vysvětlení, že v České republice nejsou dostatečně dostupné možnosti efektivnější harmonizace pracovního a rodinného života, o nichž

pojednáme později, a české rodiny, zejména pak české ženy, tak musí daleko častěji řešit dilema práce nebo rodina.³²

Disbalance mezi realizací životních plánů týkajících se rodiny a zaměstnáním tak v našich podmínkách vedla a nadále vede k vytvoření a dalšímu fixování modelu přerušované pracovní kariéry, který spočívá v tom, že ženy po narození dítěte přerušují na dobu až několika let svoje zaměstnání a věnují se za podpory státu péči o dítě. Přítomnost matky je sice velmi důležitým předpokladem rozvoje schopností dítěte a vytvoření předpokladů pro jeho zdárnou socializaci, avšak zároveň platí, že dlouhá absence v předchozím zaměstnání má řadu negativních důsledků, které následně znesnadňují ženě návrat na pracovní trh a dlouhodobě ji tak znevýhodňují. Nové tržní podmínky, nároky trhu práce a dynamika vývoje poznání tak nutně diskvalifikují ty, kteří přistoupí na tento model a „obětují“ se v zájmu dítěte. Jinou strategií, která se sama nabízí, je proto mít méně dětí, než si rodiče přejí, či snad nemít děti vůbec.³³

Strategie redukce počtu dětí v rodině má však dalekosáhlé důsledky pokud jde o demografické ukazatele i stabilitu sociálního státu jako takového. A právě demografickými důsledky rozporu mezi rodinnými aspiracemi a sférou zaměstnání a dalšími změnami současné rodiny se budeme zabývat v následující části textu.

1.3 Demografické důsledky a změny v rodině

Omezené možnosti při hledání rovnováhy mezi rodinou a prací mají za následek polarizaci vztahu těchto dvou oblastí a nutnost řešení dilematu „práce nebo rodina“. Příklon k alternativě realizace profesních ambicí má dalekosáhlé důsledky v oblasti vyrovnání demografické reprodukce. Metody harmonizace práce a rodiny a jejich dostupnost tak mají významný demografický a ekonomický dopad na celkovou populaci daného území.

Demografická reprodukce obyvatelstva je poměrně stabilní a jednoduchý proces, který ve své podstatě vede k opakování jeho stále stejného charakteru. Tento proces je však podmiňován i svým ekonomickým, sociálním a geografickým okolím. Výrazné změny vnějších okolností jako je rozvoj výroby a zaměstnanosti, celková modernizace, urbanizace, změny tradiční rodiny, změny životního stylu, růst individualismu či dynamizace společenského vývoje ovlivňují reprodukční chování a

³² Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006.

³³ Tamtéž, s. 275-279

způsobují kvantitativní a kvalitativní změny v reprodukčním chování. Tyto převratné změny v demografické reprodukci jsou označovány termínem demografická revoluce nebo někdy též demografický přechod. Počátek a průběh demografické revoluce i konkrétní podmínky, za nichž tento proces probíhá jsou u jednotlivých populací značně rozdílné.³⁴

V průběhu vývoje lidského společenství došlo či nadále dochází ke dvěma zásadním událostem či přesněji historickým procesům, které si s ohledem na svůj zásadní charakter zaslouží označení demografická revoluce. První demografická revoluce proběhla v rozvinutých zemích světa zhruba v období 1850 - 1950 a nesla se ve jménu snížení porodnosti, ale především výrazného poklesu kojenecké úmrtnosti a prodloužení naděje na dožití na hodnoty okolo 70 let pro obě pohlaví. Důsledkem těchto změn je nástup procesu demografického stárnutí. Další významné změny v demografickém chování ve vyspělých zemích, označované jako druhá demografická revoluce, proběhly v rozvinutých zemích severní a západní Evropy zhruba v letech 1965 - 1985 a trvaly tedy přibližně dvacet let. V ostatních evropských zemích se uvedené tendence začaly projevovat s určitým zpožděním, v bývalých socialistických zemích až od počátku 90. let. Charakteristickým znakem druhé demografické revoluce je pokles úrovně plodnosti pod hranici prosté reprodukce (hodnota úhrnné plodnosti klesá pod 2,1), která již nezaručuje početní obnovu populace. Uvedené změny v úrovni demografické reprodukce jsou spojovány především s růstem individualismu a výraznými změnami v hodnotové orientaci lidí i v jejich demografickém chování. Manželství a úplná rodina ztrácejí svou nezastupitelnou funkci, což vyvolává podstatné změny v rodinných vztazích a ovlivňuje stabilitu této instituce. Dochází k růstu nesezdaných soužití, zvyšování podílu dětí narozených mimo manželství a ke zvyšování věku matek v době prvního porodu. Ke snížení a regulaci porodnosti přispívá i masové rozšíření a dostupnost antikoncepce. Kontinuální zlepšování úmrtnostních poměrů a pokles porodnosti tak nezvratně vedou k demografickému stárnutí populace.³⁵

Abychom si blíže osvětlili demografickou situaci české společnosti v posledních letech, budeme se postupně v základních bodech věnovat stěžejním demografickým ukazatelům, kterými jsou porodnost a úmrtnost, a v závěru se zaměříme i na některé

³⁴ Kalibová, K.: *Úvod do demografie*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2002, s. 41-42.

³⁵ Tamtéž, s. 28, 43-43

demografické charakteristiky současné rodiny jako je sňatečnost, rozvodovost či změny ve struktuře současné rodiny.

Jak již bylo výše uvedeno, dochází v zemích bývalého socialistického bloku od 90. let minulého století k populačním změnám označovaným jako druhý demografický přechod. Česká republika není v tomto směru výjimkou. Pokud jde o počty narozených živých dětí u nás, zaznamenala porodnost po druhé světové válce dva vrcholy. První z nich následovat bezprostředně po skončení války a druhý dosáhl svého vrcholu v roce 1974, kdy se počet živě narozených dětí za rok blížil hodnotě 200 tisíc. Avšak od té doby dochází u nás k pokračujícímu poklesu porodnosti, který byl ještě akcelerován po roce 1989 (viz graf 1, příloha 1). V roce 1995 klesá počet živě narozených poprvé v poválečné historii pod hodnotu 100 tisíc a svého dosavadního minima dosahuje v roce 1999 (necelých 90 tisíc). Od roku 2000 opět pozorujeme mírný nárůst porodnosti, který je však dán skutečností, že v současnosti jsou ve fertilním věku početně silné ročníky z 80. let. Přesto má porodnost u nás povážlivě nízké hodnoty, a to i ve srovnání s ostatními členskými státy EU, a nachází se tak hluboko pod hodnotou prosté početní reprodukce obyvatelstva (viz graf 2, příloha 1).³⁶

Na celkovém poklesu porodnosti u nás má zásluhu také fakt, že ženy stále více odsouvají narození prvního dítěte do pozdějších let, a to z důvodu prodlužující se přípravy na povolání i přání „užít si života“ před založením rodiny. Tento trend se dramaticky vystupňoval po roce 1989. Můžeme to ilustrovat na skutečnosti, že ještě v roce 1990 si ženy pořizovaly první dítě v průměru ve věku 22,5 roku, zatímco v roce 2004 to bylo již téměř o čtyři roky později (viz graf 3, příloha 1).³⁷

Zakládání rodiny a pořizování si dětí je dnes odkládáno, jak je to jen fyzicky možné. Přání mít dítě v pozdějším věku tak naráží na biologickou překážku poklesu reprodukčních schopností jedince s narůstajícím věkem. Výsledkem je tedy pokles počtu dětí v rodině, a nárůst počtu celoživotně bezdětných lidí. Celoživotní bezdětnost, ať už dobrovolná jako výraz životního stylu či nedobrovolná v důsledku neplodnosti potencionálně kontinuálním odkládáním prvního dítěte, se ve vyspělých západních zemích stává stále častější a podle některých odhadů se může týkat až třetiny populace těchto zemí.³⁸

³⁶ *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.

<<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006>> (cit. 20. 5. 2008)

³⁷ Tamtéž

³⁸ Možný, I.: *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, s. 196-200.

Z tohoto úhlu pohledu je tedy harmonizace práce a rodiny v globálním měřítku jednou z možností podpory porodnosti a alespoň částečného vyrovnání negativní bilance tohoto demografického ukazatele. Kdyby totiž měly ženy více možností jak kombinovat pracovní kariéru s péčí o dítě, jistě by nebyl trend odkládání narození prvního dítěte natolik dramatický. Samozřejmě nemůžeme tento obecný vývojový trend přikládat na vrub pouze nedostupnosti možností propojení práce a rodiny, ale jak již bylo výše uvedeno, především obecným celospolečenským změnám, které se v našich podmínkách v širší míře uplatnily až po roce 1989.

Vedle porodnosti je druhou základní složkou demografické reprodukce úmrtnost. V ČR dochází nadále k pokračujícímu zlepšování úmrtnostních poměrů žen i mužů. Od roku 1950 do současnosti se prodloužila střední délka života, tj. naděje dožití při narození, u obou pohlaví o více než deset let. Hodnoty pro ženské pohlaví jsou typicky o několik let vyšší, což je obecně vnímáno jako biologické specifikum a danost (viz. graf 4, příloha 1).³⁹

Prodlužování průměrné délky života se však v kombinaci s klesajícími mírami porodnosti negativně promítá do průměrného věku populace, který se neustále zvyšuje, a dochází tak ke kvantitativnímu oslabení ekonomicky aktivní složky obyvatelstva. Výsledkem je pokračující demografické stárnutí nejen populace naší, ale všech vyspělých zemí.⁴⁰ Paralelně s těmito procesy dochází i k tzv. vnitřnímu stárnutí. To v praxi znamená, že se nezvyšuje pouze počet lidí v postproduktivním věku, ale v rámci této demografické kohorty se zvyšuje i podíl osob ve věku nad 75 či 80 let.⁴¹

Toto konstatování může mít větší vliv na sociální politiku než by se na první pohled mohlo zdát. S tím jak dochází ke kvantitativnímu nárůstu postproduktivní složky obyvatelstva a paralelnímu vnitřnímu stárnutí, dochází také k nárůstu počtu osob závislých na péči druhé osoby. Harmonizace práce a rodiny tak nemusí být spojována pouze s nároky na péči o děti předškolního věku či nezaopatřené děti obecně, ale také seniory. V této souvislosti se metaforicky hovoří o tzv. sendvičovém efektu či o sendvičové generaci. To v praxi znamená, že s prodlužováním věku dožití

³⁹ *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.

⁴⁰ Trend prodlužování střední délky života a nárůst počtu lidí v postproduktivním věku je kompenzován prodlužováním věku odchodu do starobního důchodu. Avšak i zde existují určité hranice dané biologickými možnostmi člověka, neboť s narůstajícím chronologickým věkem klesá pracovní potenciál člověka a roste tak přirozeně míra invalidity (Tomeš, I: konzultace).

⁴¹ Zavázalová, H. a kol.: *Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2001, s. 10-19.

a rostoucím věkem porodu prvního dítěte se ti, kteří mají malé děti, musí v mnoha případech starat současně jak o děti tak i svoje staré nemohoucí rodiče. Jako zaměstnanci a zaměstnankyně se tak tito lidé setkávají s tzv. „dvojím zatížením“.⁴²

Pozitivní trend prodlužování lidského života tak v sobě zároveň skrývá určitá celospolečenská rizika, která je nutno v sociální politice reflektovat, neboť prodlužování věku determinuje také produktivní a předproduktivní stádia životního cyklu.⁴³ S tím jak slábne potenciál rodinné solidarity v důsledku pracovního vyčerpání obou partnerů a zmenšující se velikosti rodiny kvůli odsouvání a poklesu porodnosti, roste paralelně tlak na intervence sociálního státu do této oblasti. Solidarita uvnitř rodiny je navíc oslabována posunem ve vnímání hodnot a příklonem k materialismu, hédonismu a egocentrismu mladé generace. Členové rodiny se tak stále více orientují na své individuální potřeby a štěstí, nadosobní význam rodinného soužití se zmenšuje a instituce rodiny se tak stává velmi křehkou a zranitelnou.⁴⁴

Demografické stárnutí populace je tudíž v dnešní době závažným problémem s celospolečenskými důsledky. Klade extrémně vysoké nároky na ekonomiku, zdravotnictví, příslušné systémy sociálního zabezpečení, zřizovatele i poskytovatele sociálních služeb a v neposlední radě na rodiny. A právě o změnách ve struktuře rodiny bychom se chtěli na závěr této kapitoly stručně zmínit.

O vzniku a zániku rodin nám podávají informace dva demografické ukazatele, a to sňatečnost a rozvodovost. Již při zběžném pohledu na hodnoty těchto indikátorů jsou jasně patrné odchylné tendence v jejich vývoji (viz graf 5, příloha 1). Zatímco sňatečnost v posledních letech výrazně klesá, s rozvodovostí je tomu přesně naopak. V roce 1990 sňatečnost jednorázově vzrostla, aby poté rapidně klesla a ustálila se na hodnotách okolo 50 tisíc uzavřených sňatků za rok. Počet sňatků, které jsou ročně ukončeny rozvodem se takto zásadně nemění a rozvodovost u nás má tak zhruba od poloviny 90. let relativně ustálené hodnoty. Vezmeme-li však v úvahu klesající počet uzavřených sňatků, dojdeme k jednoznačnému závěru, že u nás stále více sňatků končí rozvodem. Zatímco v roce 1950 takto skončilo 20,4% sňatků, v roce 1980 to bylo již 32% a v roce 2005 celých 43,1%.⁴⁵

⁴² Mareš, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 37-38.

⁴³ Tomeš, I.: konzultace

⁴⁴ Mareš, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 38 (upraveno).

⁴⁵ *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.

Je možné namítnout, že pokles sňatečnosti a s tím související nárůst počtu dětí rodičích se mimo manželství ještě nic nevypovídá o kvalitě soužití nesezdaných partnerů a o výchově jejich dětí. Avšak s ohledem na stabilitu vztahu rodičů a potřebu stálosti výchovného prostředí dítěte, považujeme i pokles sňatečnosti za významný.

Ještě dříve než přikročíme ke způsobu, jakým nazírá problematiku harmonizace práce a rodiny sociální politika, pokusíme se závěrem shrnout některé základní trendy v genezi moderní rodiny. Stále ve větší míře se setkáváme s takovými sociálními jevy jako je pokles sňatečnosti a neformální zakládání svazků (nesezdaná soužití), odkládání sňatků a rození dětí, omezování počtu dětí v rodině, nárůst celoživotní bezdětnosti, nárůst počtu dětí narozených mimo rodinu související s častým neformálním zakládáním svazků, prodlužování doby ekonomické závislosti dětí na rodičích z důvodu delší přípravy na povolání, nárůst rozvodovosti, nárůst počtu neúplných rodin vlivem vysoké rozvodovosti, diferenciacie rodinných modelů (dočasná soužití, opakované sňatky, homosexuální svazky,...), neolokalita, tj. zakládání domova mladého páru mimo bydliště rodičů některého z nich a s tím související pokles počtu vícegeneračních rodin či celkové stárnutí rodin.⁴⁶

V úzké vazbě na tyto charakteristiky moderní rodiny se někdy hovoří o krizi této instituce jako takové.⁴⁷ Soudobé změny rodiny tak do značné míry narušují poněkud konzervativní vymezení této instituce, které bylo uvedeno v samém úvodu této práce. Pojem rodiny tedy bude zřejmě vyžadovat určitou redefinici, ve které již nepůjde toliko o společné soužití manželů, dětí a případně prarodičů, známé jako nukleární, respektive vícegenerační rodina. Dochází totiž k jakémusi rozštěpení jednotlivých dimenzí rodiny, tj. dimenze biologické, psychologické a právní, a zdá se, že navrch bude mít důležitost biologického a psychologického rodičovství, tedy kdo dítě zplodil a kdo se k němu jako rodič chová, zatímco nezbytnost právní formalizace vztahu rodičů prochází určitým úpadkem.⁴⁸

⁴⁶ Upraveno podle Matoušek, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*, 3., rozšířené a přepracované vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 32-43 a Možný, I.: *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999.

⁴⁷ Např. Keller, J.: *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, s. 27-30.

⁴⁸ Srov. Koldinská, K.: *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 68 a Matějček, Z. (ed.), Kolučová, J., Bubleová, V., Kovařík, J., Benešová, L.: *Osvojení a pěstounská péče*. Praha: Portál, 2002.

Rodina a práce jsou tedy dvě fundamentální oblasti života, jež po historicky dlouhou dobu tvořily homogenní celek, avšak s postupem rozvoje industrializace a dalších společenských procesů došlo k jejich postupné separaci. Souběžně s tím docházelo i k pozvolnému oddělování a stereotypizaci ženské a mužské role ve společnosti, kdy mužům byla tradičně přisuzována role instrumentální, živitelská, a ženám emocionální, tj. péče o děti a domácnost. Díky působení ženského emancipačního hnutí a rozvoji lidských práv, ale i vlivem nárůstu nákladů na živobytí rodiny, ženy stále intenzivněji pronikají do veřejného života a zaujímají významnou pozici na trhu práce. Přes veškeré snahy však není jejich pozice v zaměstnání dosud plnohodnotná a ženy se dosud setkávají s takovými negativními jevy jako je rozdílné ohodnocení za identickou práci či vertikální a horizontální segregace zaměstnání.

S masivním vstupem žen na trh práce, k němuž dochází postupně po II. světové válce, však vyvstává zásadní problém, a tím je optimální propojení aspirací profesních a rodinných. Zejména pro neúplné rodiny a kariérově orientované páry je vzájemné skloubení obou těchto životních hodnot nesnadným úkolem. Nemálo jedinců řeší tuto situaci oddalováním založení vlastní rodiny či celoživotní bezdětností, což potencuje některé nevídané demografické procesy jako je pokles porodnosti pod úroveň prosté početní reprodukce a progredující stárnutí celé populace. Instrukce rodiny rovněž prochází některými strukturálními a kvalitativními změnami, mění se její tvář a stává se křehkou a nestabilní.

Z těchto a mnohých dalších důvodů, které jsme se pokusili na předcházejících stránkách této práce alespoň stručně nastínit, se z harmonizace pracovního a rodinného životě stává významné politikum, ke kterému již nemůže být nevšímavá odborná ani laická veřejnost.

2. Sociální politika a rodina

Po této společenskovední a demografické expozici do problematiky propojení sféry rodinné a profesní se zaměříme na úhel pohledu, jímž toto téma nahlíží sociální politika. Nejprve bychom chtěli alespoň v obrysech vymezit některé základní pojmy, které jsou v dostupné odborné literatuře často používány, následně se budeme věnovat sociálním událostem souvisejícím s rodinou a na závěr této části pojednáme o jednotlivých modelech sociálního státu a od nich odvozených přístupech k řešení problematiky rodiny a její harmonizace s oblastí zaměstnání.

Rodinou se zabývá celá řada vědních oborů, a tudíž i terminologie je často poplatná dané odbornosti a zdůrazňuje tak často pouze určité aspekty této instituce. Jedná se často o pohled psychologie, sociologie, pedagogiky, historie, antropologie, práva, ekonomie, demografie a samozřejmě také sociální politiky a sociální práce. S ohledem na zaměření této práce se budeme ve stručnosti věnovat objasnění některých základních pojmů sociální politiky, které s oblastí harmonizace práce a rodiny velmi úzce souvisí.

Nejširším a pro nás základním pojmem je sociální politika, kterou můžeme přes mnohé variace definic vymezit jako soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů, v našem případě především státu, o změnu nebo udržení a fungování určitého sociálního systému. Výsledkem tohoto úsilí je činnost (nečinnost) nebo změna (udržení) stávajícího systému projevující se rozhodováním a aktivitou sociálního subjektu.⁴⁹

Je zřejmé, že názory na pojetí a rozsah sociální politiky mohou být různé a souvisí s vnímáním její důležitosti v kontextu dalších oblastí veřejné politiky. V užším smyslu lze sociální politiku pojímat jako řešení již vzniklých sociálních problémů. Toto pojetí bývá označováno také jako pasivní (retrospektivní, paliativní) sociální politika. V širším smyslu slova můžeme na sociální politiku nahlížet jako na soubor aktivit směřujících ke zdokonalování životních podmínek lidí. Toto pojetí přednostně usiluje o předcházení vzniku sociálních problémů skrze přijímání systémových preventivních opatření. Někdy se toto pojetí nazývá aktivní (perspektivní, kurativní) sociální politika.⁵⁰ K tomuto širšímu pojetí sociální politiky se hlásíme i my v této práci.

⁴⁹ Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001, s. 20-21.

⁵⁰ Krebs, V. a kol.: *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005, s. 20-26 a Potůček, M.: *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 30-33.

Předmětem veřejného zájmu jsou především životní situace, které svými důsledky a hojnějším výskytem mohou vyvolávat sociální napětí. Stát má zájem na udržení sociálního smíru a stability jako předpokladu ekonomického rozvoje, a proto uznává vybrané životní situace za naléhavé a organizuje pro ně řešení. Životní situace, které jsou veřejnoprávně uznané a je s nimi spojeno sociální opatření ve prospěch postiženého, se označují jako sociální události.⁵¹ Pro nás jsou důležité především sociální události související s rodinou. Podrobněji se jim budeme věnovat v další subkapitole této práce.

Někteří autoři (Potůček, 1995; Krebs a kol., 2005) nečlení jednotlivé oblasti zájmu sociální politiky na „sociální události“, či přesněji řečeno soubory příbuzných a vnitřně provázaných sociálních události, nýbrž na jednotlivé „politiky“ jako je např. politika rodinná, vzdělávací, zdravotní, bytová či politika zaměstnanosti. My v těchto odlišných přístupech nevidíme zásadní rozpor, a proto používáme v textu jak označení "sociální události spojené s rodinou", tak i "rodinná politika" podle kontextu. Navíc je možno namítnout, že toto členění má spíše didaktický charakter, neboť jednotlivé oblasti sociální politiky se překrývají, jsou úzce propojené a vzájemně podmíněné, a tudíž je není možno takto striktně odlišovat.

Oblasti rodiny a s ní spojenými sociálními událostmi se tedy věnuje subdisciplína sociální politiky nesoucí název rodinná politika. Pro tuto chvíli může rodinnou politiku definovat jako komplexní systém zahrnující finanční dávky poskytované rodinám, ale i všechna opatření veřejnoprávního charakteru, která mají dopad na život a sociální situaci rodin.⁵² V zásadě je hlavním cílem rodinné politiky v moderních státech zmírňování narůstajících nákladů rodin při zaopatřování mladé generace. K důležitým cílům rodinné politiky může patřit také posilování společenské vážnosti rodin a manželství, ochrana svobodného a všestranného rozvoje individua v rodině a zlepšování životních podmínek pro optimální rozvoj dětí. V neposlední řadě může rodinná politika sledovat, a to je pro nás klíčové, slučitelnost rodinné funkce a zaměstnání.⁵³

Ovšem při studiu odborné literatury se setkáváme i s další terminologií. Velmi blízký vztah k sociální politice má politika populační, zahrnující veškerá opatření s dopadem na reprodukční chování lidí a populační vývoj společnosti. Rovněž

⁵¹ Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001, s. 118-121.

⁵² Tamtéž, s. 134

⁵³ Krebs, V. a kol.: *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005, s. 348.

populační politiku je možno chápat v širším a užším smyslu. V širším vymezení zahrnuje všechna opatření, která mají nějaký vliv na populační vývoj. Toto pojetí zahrnuje i aktivity přijaté např. ke zvyšování životní úrovně, ke zlepšení pracovních podmínek (zejména žen), životního prostředí, služeb a podobně. V tomto pojetí se populační politika překrývá s politikou sociální. V užším vymezení obsahuje opatření přijatá výhradně za účelem ovlivnění demografické reprodukce obyvatelstva. V tomto případě se někdy hovoří o demografické politice, která je zaměřena na oblast porodnosti, úmrtnosti a na související aspekty sňatečnosti, rozvodovosti, potratovosti, apod. V nejužším pojetí je populační politika chápána jako natalitní politika, jejíž opatření směřují k regulaci porodnosti. Jak jsme již naznačili, v případě vyspělých zemí světa se jedná prakticky výlučně o politiku pronatalitní, zaměřenou na zvýšení hodnot porodnosti jako reakci na její všeobecný pokles.⁵⁴

Nicméně na rozdíl od výše uvedených pojmů se zejména v poslední době setkáváme také s terminologií, která odkazuje v převažující míře na kvalitativní aspekty rodinného života a vyvažuje tak převažující pronatalitní charakter některých opatření. Máme na mysli výrazy jako je prorodinná politika či „family-friendly“ politika (k rodině přátelská politika, k rodině ohleduplná politika). První pojem vyjadřuje všeobecný záměr či úsilí určitého subjektu podporovat rodinné uspořádání, zatímco druhý se již vžil pro označení souboru programových opatření pro podporu rodin, zejména ze strany zaměstnavatele.⁵⁵

Nyní se však již budeme cíleně zabývat rodinnou politikou, kterou můžeme považovat za stěžejní subdisciplínu sociální politiky, jež se problematice rodiny systematicky věnuje. Pro úplnost je však nutno podotknout, že problematika sladění sféry rodinné a pracovní zasahuje i do dalších oborů ať už sociální politiky (vzdělávací politika, politika zaměstnanosti, bytová politika, zdravotní politika) či veřejné politiky jako takové (např. hospodářská a daňová politika).

⁵⁴ Kalibová, K.: *Úvod do demografie*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2002, s. 41-42.

⁵⁵ Mareš, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 21-22.

2.1 Rodinná politika

Definice rodinné politiky není snadná, neboť už samotné vymezení instituce rodiny bývá mnohdy vnímáno odlišně.⁵⁶ Výstižně formulovaná se nám jeví definice rodinné politiky jako vědomého a cílevědomého působení veřejných institucí na právní, ekonomický a sociální stav rodiny, na její členy a její prostředí. Rodinná politika by měla v tomto pojetí vycházet ze základních právních norem, ve kterých je rodina předmětem zvláštní ochrany státu. Rodině a jejím členům jsou zaručena práva na svobodu a sebeurčení, která vylučují přímé zásahy státu do její integrity.⁵⁷

Dodejme jen pro úplnost, že zásah orgánů veřejné moci do péče rodičů o dítě je podle Listiny základních práv a svobod možný pouze rozhodnutím soudu na základě zákona (čl. 32, odst. 4).

Podobně jako sociální politika může být i rodinná politika pojímána úzce nebo široce, případně může být vyjádřena explicitně či implicitně.⁵⁸

V užším pojetí rodinná politika zahrnuje dávky a služby s výhradním zaměřením na páry s dětmi. Zahrnuje hotovostní i věcnou podporu formou přímých finančních transferů rodinám a slev na daních pro rodiny s dětmi, mateřskou a rodičovskou dovolenou, zařízení péče o děti i systém rodinného práva. V širším pojetí je rodinná politika rozšířena na všechny oblasti veřejných politik, jež mohou mít potenciální vliv na blaho rodin, včetně politik a opatření ve veřejné dopravě, imigraci, bezpečnosti, vzdělávání a podobně.

Explicitní rodinná politika vyjadřuje skutečnost, že si daný stát vytýčil zákonnou formou institucionální formulace rodinné politiky. Politické cíle s ohledem na rodinu jsou v tomto případě jasně stanoveny. Na opačné straně stojí implicitní politiky, jež nedisponují podobnou jednoznačně formulovanou charakteristikou, ačkoliv mohou mít velmi rozvinuté systémy ochrany a podpory rodiny. Rozdíl je tedy v existenci či absenci jednoznačného legislativního zakotvení a politického programu se zaměřením na rodinu.

K nejstarším směrům sociální ochrany vůbec, známým již z dávnověku a asijských a antických despocií, patří ochrana dětí při zániku rodiny. Standardní

⁵⁶ Jádrem problému je v konfliktu práv: založit rodinu a vychovávat své děti je nezadatelným lidským právem a rodinná politika je v podstatě veřejnoprávní intervence do tohoto práva - buď jej podporuje (přídavky, příplatky, daňové úlevy) nebo jej omezuje ve jménu jiného lidského práva, tj. práva dítěte na ochranu (Tomeš, I.: konzultace).

⁵⁷ Matějková, B., Palonciová, J.: *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2004, s. 8.

⁵⁸ Tamtéž, s. 7.

rodina a její problémy se však stávají předmětem společenského zájmu teprve v minulém století. Sociální politika na pomoc rodině se v Evropě zpočátku vyvíjela jako doplněk ke mzdě či jako tzv. sociální mzda. Tak vznikala po první světové válce a byla uplatňována i za druhé světové války v Německu. S tímto pojetím se v současné době setkáváme ještě v některých mimoevropských zemích. Na počátku třicátých let vnesla Francie do sociální politiky na pomoc rodině pronatalitní cíle, avšak po druhé světové válce většina evropských zemí opustila pronatalitní charakter zabezpečení rodiny a začala preferovat aspekty „social welfare“. Toto novější pojetí se označuje také jako státní rodinná politika. V dnešní době je tedy možno rodinnou politiku vyspělých evropských zemí charakterizovat jako komplexní systém, zahrnující jak finanční dávky a služby poskytované rodinám, tak i všechna opatření veřejnoprávního charakteru, která mají dopad na život a sociální situaci rodin.⁵⁹

Na základě reflexe současných evropských rodinných politik můžeme identifikovat jasně patrný trend posunu zájmu rodinné politiky od převážně pronatalitních cílů směrem k naplnění individuálního blaha členů rodiny - blaha rodičů, ale i dětí. Přesto zůstává úroveň porodnosti, blaho dětí a nověji také genderová rovnost centrálními zájmy současné rodinné politiky.⁶⁰

Cílovou populací rodinné politiky, jinými slovy objekty jejího zájmu, mohou být rodiny jako celek, anebo jejich jednotliví členové. Jak jsme již demonstrovali na vývoji instituce rodiny, platí i zde stále více, že soužití muže a ženy v rodině ani rodičovství nemusí být nezbytně vázáno na formální stvrzení vztahu sňatkem, a může se tak jednat o soužití nesezdané.⁶¹ Zdá se tedy, že rozhodující skutečností, která činí z pohledu sociální politiky „rodinu rodinou“ a legitimizuje tak opatření sociálního státu, je přítomnost nezaopatřeného dítěte v rodině.

2.2 Sociální události spojené s rodinou

Každý člověk prochází v průběhu svého života řadou situací, které s sebou nesou určitou míru rizika, a ohrožují jak jeho samotného či ve svém důsledku i okruh jeho nejbližších. Tato rizika, jakými jsou ztráta příjmu, mimořádné výdaje či zdravotní a sociální omezení, mohou mít povahu úkonů závislých na vůli a jednání individua či

⁵⁹ Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001, s. 133-134.

⁶⁰ Šlechtová, H.: Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí. In. Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 157.

⁶¹ Potůček, M.: *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 103-104.

událostí, které se jedinci přihodí bez toho, aby je mohl nějakým zásadním způsobem ovlivnit. V zásadě můžeme říci, že se jedná o životní situace, které jsou svojí povahou přirozené (fyziogenní), anebo nepřirozené (patogenní). Každou z těchto skupin situací můžeme dále rozdělit na situace biologické či sociální. V případě, že je sociální riziko plynoucí z určité situace natolik významné, že se stává předmětem zájmu státu nebo některého veřejnoprávního systému a vyžaduje si společenskou ochranu, neboť postižená osoba nebo její rodina nejsou s to jeho důsledky odvrátit, hovoříme o sociální události.⁶²

Přestože platí, že naprostá většina evropských zemí poskytuje plný rozsah sociální ochrany, liší se jednotlivé státy podmínkami, za nichž ochranu poskytují, i její šíří. Obecně však můžeme říci, že se jedná o sociální ochranu v případě sociálních událostí vyvolaných změnou zdravotního stavu, ztrátou zaměstnání, mateřstvím, zakládáním rodiny a výchovou dětí, stářím, nouzí a následnou chudobou či sociální dezintegrací.⁶³

Sociální události týkající se jmenovitě rodiny, mateřství a výchovy dětí tvoří bohatou síť relativně rozličných situací, které spojuje právě skutečnost, že se odehrávají v rodině, anebo jsou s touto institucí úzce spojeny. Sociální politika na pomoc rodině se zpravidla soustřeďuje na oblasti mateřství, rodičovství a rodiny, výchovy a výživy dětí v rodině, ochrany dětí a žen v rodině i mimo ní anebo pomoci při ztrátě živitele.⁶⁴

S ohledem na téma této práce nepovažuje za nezbytné věnovat se obšírněji všem těmto oblastem rodinné politiky, s nimiž jsou spojeny konkrétní sociální události. Namísto toho bychom chtěli zaměřit svoji pozornost na oblast mateřství, otcovství a rodičovství, kteréžto mají ke sladování práce a rodiny nejbližší vztah.

Narození dítěte znamená v životě rodiny důležitou změnu, která na ni klade nové nároky nejen z hlediska psychologického, ale i z hlediska hmotného zajištění. Sociálními událostmi v tomto smyslu však není těhotenství, porod či mateřství a rodičovství jako takové, nýbrž až druhotné potřeby s nimi spojené. Jedná se především o náklady na zdravotní péči, ztrátu výdělků vyvolanou potřebným

⁶² Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001, s. 115-121.

⁶³ Tamtéž, s. 118

⁶⁴ Tamtéž, s. 134

pracovním volnem či zvýšené náklady vyvolané potřebou rodiny adaptovat se na příchod nového člena rodiny a pečovat o něj.⁶⁵

Rodinná politika používá při podpoře rodin a při řešení sociálních událostí s nimi spojenými řadu konkrétních nástrojů v podobě peněžitých dávek a služeb spojených s rodičovstvím, výchovou dětí a péčí o členy domácnosti. Jedná se zejména o přídavky na děti (rodinné přídavky), mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou,⁶⁶ porodné a pohřebné, příspěvky na školní pomůcky, příspěvky na podporu bydlení, dávky spojené s náhradní rodinnou péčí, daňové úlevy spojené s přítomností dětí v rodině, investice do vzdělávacího systému a zařízení formální péče o děti předškolního věku, opatření spojená s participací rodičů na trhu práce, možnosti práce na částečný úvazek, bezpečné pracovní podmínky pro těhotné ženy a matky či dávky poskytované lidem pečujícím o nezaopatřené děti a nemohoucí členy domácnosti. Některá opatření jsou poskytována plošně všem občanům, kteří splní základní podmínky pro obdržení pomoci, jiná jsou závislá na příjmu domácnosti, a slouží tak jako nástroj redukce sociální nerovnosti a chudoby.⁶⁷

S narozením dítěte však souvisí nejen růst nákladů v rodině, ale také potřeba sladit pracovní činnost rodičů s péčí o dítě. Na sociální událost narození dítěte tak reagují nejen jednotlivé systémy sociálního zabezpečení, ale i pracovní právo formou úpravy zvláštních pracovních podmínek rodičů, především matek a jejich zvláštní pracovní ochranou.⁶⁸

Jednotlivým nástrojům a strategiím rodinné politiky ve vztahu ke sladování práce a rodiny na obecné úrovni, v právu EU i na našem území se budeme blíže věnovat v dalších částech práce. Z tohoto důvodu jsme se omezili na tomto místě pouze na zběžný výčet.

⁶⁵ Tamtéž, s. 135

⁶⁶ Pojem *dovolená* bývá v této souvislosti označován za zavádějící, neboť vyvolává asociace jako je odpočinek a nenedělání, a tudíž by měl být podle názoru odborníků nahrazen buďto samostatnými substantivy (mateřská, otcovská, rodičovská), anebo jinými slovními spojeními, která by nevedla ke znevažování a zlehčování této náročné a zodpovědné rodičovské role (*Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená*, konference oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 16. 10. 2007. Praha). Také my zastáváme tento názor, avšak s ohledem na významný právní aspekt této práce budeme užívat pojmy, které jsou dosud právně zakotveny v českém a mezinárodním právu, byť nejsou po obsahové stránce vždy zcela výstižné.

⁶⁷ Valentová, M.: Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života. In: Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 167.

⁶⁸ Koldinská, K.: *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 64.

2.3 Modely sociálního státu a různé přístupy k rodině

Skutečnost, jaký postoj zaujímá sociální politika státu k oblasti rodiny a souvisejícím sociálním událostem a jaké nástroje používá k jejich řešení, v jakém rozsahu a za jakých podmínek, je determinována v nejobecnější rovině modelem sociálního státu, jenž má na daném území svoje hodnotové opodstatnění, tradici a politickou i společenskou podporu.

Vymezení pojmu sociální stát (welfare state) je díky názorové pluralitě jednotlivých autorů věc poměrně složitá, avšak Večeřa⁶⁹ po zvážení jednotlivých teoretických konceptů uvádí, že sociální stát je stát, v němž demokraticky organizovaná moc prostřednictvím sociálního zákonodárství a státní správy garantuje minimální příjem pro jednotlivce a rodinu na úrovni životního minima. Dále poskytuje sociální zabezpečení umožňující předejít, zmírnit nebo překonat sociální rizika s cílem zajistit přiměřenou minimální úroveň sociálního bezpečí a sociální suverenity. A v neposlední řadě zajišťuje kvalitní úroveň odpovídajících služeb pro všechny občany bez rozlišení společenského statusu.

Stručně a výstižně lze říci, že sociální stát je demokraticky uspořádaný institucionalizovaný systém, který zajišťuje člověku důstojné životní minimum tj. dostupnost základních zdrojů a služeb (zdravotní, vzdělávací, bydlení).⁷⁰

V prostředí pluralitní demokracie má však každá politická strana či seskupení svůj vlastní „recept“ na optimální architekturu (sociálního) státu a sociální politice v ní přikládá větší či menší úlohu. Sociální stát tedy není pouze jeden, nýbrž existují různé modely, které jsou založeny na odlišných paradigmatech, a tudíž akcentující rozličné aspekty veřejné politiky.

V původní české odborné literatuře poslední doby jsou nejcitovanějšími typologiemi sociálního státu ty, které ve svých pracích nabídli Richard Titmuss (Večeřa, 1993; Potůček, 1995; Tomeš, 2001) a Gosta Esping-Andersen (Večeřa, 1993; Potůček, 1995; Munková a kol., 2004; Keller, 2005; Sirovátka et al., 2006). Vzhledem k faktu, že Esping-Andersenova typologie je novější a byla před nedávnem revidována na základě aktuálních dat, budeme z ní vycházet v této práci i my.

⁶⁹ Večeřa, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993, s. 50-51.

⁷⁰ Tomeš, I.: přednášky a semináře na katedře sociální práce FF UK v Praze.

Dán Gosta Esping-Andersen mluví ve své, dnes již klasické, práci⁷¹ o třech režimech sociálního státu: liberálním, sociálně demokratickém a konzervativním. V důsledku následné kritiky svého trojdimenzionálního modelu obohatil svoji původní práci i o čtvrtý subrežim jihoevropský. Jednotlivé modely sociálního státu se podle Andersena odlišují ve způsobu, jímž jsou uspořádány vztahy mezi státem, trhem a domácnostmi či rodinami v oblasti sociální péče.⁷²

Pokud tedy použijeme typologii tří základních Esping-Andersenových modelů sociálního státu, doplněných o model čtvrtý, jihoevropský, a pro úplnost k nim přidáme ještě seskupení států bývalého socialistického bloku, získáme zajímavý podklad pro vymezení sociální a rodinné politiky evropských zemí (viz. tabulka č. 3).

<i>Model sociálního státu</i>	liberální (reziduální, anglosaský)	sociálně- demokratický (institucionální, skandinávský)	konzervativní (korporativní, bismarckovský)	jihoevropský (latinský, rudimentární, latinský)	postsocialistický
obecné rysy	úloha trhu je prvořadá, pomoc státu náleží jen nejvíce potřebným, minimální stupeň přerozdělování zdrojů	sociální práva každému, stát zajišťuje práci tam, kde není v soukromém sektoru, zavedené vysoké daně a vysoký stupeň přerozdělování zdrojů	profesní sdružení zajišťující základní sociální práva, vysoký stupeň přerozdělování zdrojů	diferenciace podle ekonomické aktivity, neexistuje definice minimální mzdy	vysoký stupeň přerozdělování zdrojů, postupný přechod od státního paternalismu k systému pomoci jen potřebným
podpora rodiny	odpovědnost za péči o děti spočívá na rodičích a soukromých institucích, není stanovena výše minimální mzdy ovlivňující životní minimum	plošné základní dávky rodinám, vysoké ostatní sociální dávky, dlouhá rodičovská dovolená, rozvinutý systém institucionální péče o děti	tradiční rodina je základním prvkem sociální struktury, živitel je hlavním zdrojem příjmů, méně rozvinutý systém institucí péče o děti	malá podpora státu rodinám v péči o děti, nízká úroveň dávek	vysoká zaměstnanost žen, dlouhá rodičovská dovolená, rozvinutý systém péče o děti, nárok na sociální dávky testovaný, výše dávek často demotivuje k pracovnímu zapojení
postoj k gender vztahům	nevměšování se	politika rovnosti pohlaví, podpora dvoupříjmového o rodinného modelu	tradiční jednokariérový model	tradiční jednokariérový model	dvoupříjmový model rodiny

⁷¹ Esping-Andersen, G.: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990, reprint 1998, s. 26-33.

⁷² Esping-Andersen, G.: *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press, 1999, s. 90.

sít' státních institucí péče o děti	málo rozvinutá	velmi rozvinutá	rozvinutá	málo rozvinutá	rozvinutá
forma rodinných dávek	daňové úlevy	univerzální nárokové dávky	dávky, odpočty z daní	dávky, odpočty z daní	především dávky
populační politika	Neutrální	child-friendly policy (politika ohleduplná k dětem)	často propopulační cíle	neutrální	často propopulační cíle
státy	Velká Británie, Švýcarsko dále Kanada, USA, Austrálie, Japonsko,	Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko	Německo, Rakousko, Belgie, Nizozemí, Lucembursko, Francie, Irsko	Španělsko, Řecko, Itálie, Portugalsko	Česká republika, Polsko, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko

Tabulka č.3: Modely sociálního státu a typy rodinné politiky

Zdroj: Matějková, B., Palonciová, J.: *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV, 2004, s. 11 (upraveno).

Pokud se však v této části práce snažíme o aplikaci Esping-Andersenových modelů sociálního státu na oblast rodinné politiky a odsud dále směrem k harmonizaci práce a rodiny, jeví se nám jako velmi zajímavé zjištění Valentové,⁷³ která na základě komparace údajů týkajících se zapojení žen na pracovním trhu, úrovně rodinných opatření sociálního státu, finanční situace domácností a reprodukčního chování, identifikovala několik klastrů zemí, které jsou si blízké způsobem balancování zaměstnanosti žen a rodinného života. Jedná se o následující modely jihoevropský, skandinávský a smíšený.

Země spadající do jihoevropského modelu (Španělsko, Itálie, Řecko) jsou charakteristické nízkou mírou participace žen na trhu práce, relativně vysokou mírou ženské nezaměstnanosti, krátkou pracovní kariérou v placeném zaměstnání v porovnání s ostatními zeměmi a nízkým zastoupením lidí pracujících na částečný úvazek. Mnoho žen zůstává mimo pracovní trh kvůli rodinným povinnostem. Velké procento žen se cítí podzaměstnáno a rádo by pracovalo více. Míra porodnosti je v těchto zemích nižší. Podpora státu ve formě poskytovaných služeb péče o děti je nízká a převážné břemeno péče o děti a nemohoucí je tak na rodině. Země jižní Evropy jsou často spojovány s hodnotou familialismu a udržováním tradičních rodinných hodnot. Je proto paradoxní, že v těchto zemích, kde je kladen důraz na

⁷³ Valentová, M.: Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života. In. Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 170-172.

hodnotu rodiny a zaměstnanost žen je zde nižší, vykazuje nízké hodnoty i míra fertility.

Skandinávský model (Dánsko, Švédsko, Finsko) představuje jakýsi protipól systému jihoevropského. Ženy jsou zde, co se týče délky pracovní kariéry i množství žen participujících na trhu práce, velmi aktivní. Zároveň míry plodnosti v těchto zemích patří k nejvyšším v Evropě. Ženy okupují na trhu práce hlavně pozice v sektoru služeb, především služeb veřejných, které jsou zde velmi rozvinuté. Opatření, ať už v podobě peněžních dávek nebo služeb, jako je veřejná péče o děti, jsou na vysoké úrovni. Zatížení žen domácími povinnostmi je zde výrazně nižší než ve státech jižní Evropy. Flexibilní trh práce a sociální opatření snižující tlak rodinných povinností na ženy jsou hlavními příčinami toho, že se zde lépe daří kombinovat reprodukci populace a účast na trhu práce.

Smišený model zahrnuje zbývající země Evropské unie (EU-15). Jsou charakteristické poměrně vysokým zastoupením žen na trhu práce. Porodnost zde dosahuje spíše průměrných hodnot. Tyto země také spojuje převážně konzervativní (korporativistická) tradice sociálního státu.

Českou republiku, podobně jako další postsocialistické země, lze podle autorky umístit mezi skandinávský a smíšený model. Existuje zde tradičně vysoká zaměstnanost žen, avšak narození dítěte má v těchto zemích značně negativní dopad na zaměstnanost žen a další uplatnění na trhu práce. Možnosti flexibilního uspořádání zaměstnání jsou zde dosud značně omezeny.⁷⁴

Výše uvedené modely sociálního státu a od nich odvozené typy rodinných politik dokazují rozrůzněnost jednotlivých evropských zemí pokud jde o přístup k řešení otázek souvisejících s rodinou. Ještě dříve než se však zaměříme na mezinárodní kontext problematiky harmonizace práce a rodiny, pokusíme se blíže vymezit vztah sociální politiky k tomuto tématu.

⁷⁴ Tamtéž, s. 172

3. Harmonizace rodinného a pracovního života jako oblast zájmu sociální politiky

Záměrem této kapitoly je blíže vymezit oblast harmonizace práce a rodiny jako předmět zájmu sociální politiky. Z tohoto důvodu se budeme nejprve zabývat optikou genderové rovnosti, jejímž prostřednictvím problematiku vztahu práce a rodiny nahlédneme, dále se zaměříme na vztah práce a rodiny a pokusíme se jej blíže definovat jako předmět sociální politiky a na závěr se pokusíme o vytvoření jakéhosi obecného přehledu strategií a metod, kterými jednotliví aktéři, tedy rodiny, zaměstnavatelé a stát, přistupují k řešení zásadní otázky sladění rodinných a pracovních povinností.

3.1 Gender a harmonizace práce a rodiny

Problematiku harmonizace práce a rodiny je samozřejmě možné nahlížet z různých úhlů pohledu a zdůrazňovat tak záměrně či nepřímě ten či onen aspekt této spletité problematiky. Při bližším studiu tématicky relevantních mezinárodních dokumentů Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy a především pak Evropské unie je však nemožné nepovšimnout si velmi úzké provázanosti tématu naší práce s otázkou genderové rovnosti, tedy rovnosti žen a mužů. Domníváme se však, že by bylo nadbytečné a nelogické věnovat se v této úvodní, teoreticky pojaté části práce zjištěním plynoucím ze studia příslušných pramenů mezinárodního práva, a to tím spíše, že je jim věnována celá druhá část textu. V tuto chvíli se tedy spokojíme s předběžným konstatováním, že problematika sladění péče o rodinu s výkonem výdělečné činnosti přímo koreluje s tématem rovnosti všech lidí bez ohledu na pohlaví. Jaký je vztah těchto aktuálních oblastí zájmu soudobého společenskovedního výzkumu, budeme ilustrovat na příslušných mezinárodních dokumentech.

3.2 Harmonizace práce a rodiny jako předmět sociální politiky

Vytváření podmínek a hledání vhodných metod harmonizace práce a rodiny se dostává v oblasti státní sociální politiky i odborné literatury stále větší pozornosti. Do jaké míry je však tento zájem opodstatněný? Pokusme se nyní zodpovědět tři základní otázky: PROČ se má sociální politika oblastí práce a rodiny zabývat, CO má v této otázce dělat a JAK, tedy prostřednictvím jakých metod, může tento dynamický vztah ovlivňovat.

O explanaci nezbytnosti sociálněpolitických opatření směřujících na podporu sladování rodinné a pracovní sféry se můžeme pokusit prostřednictvím několika skupin „oborových“ argumentů, jmenovitě se jedná o oblast demografie, sociologie, ekonomie a práva. Toto členění nám může zároveň posloužit jako rekapitulace dosavadní části této práce a zopakování stěžejních myšlenek.

Demografické argumenty jako je dlouhodobý pokles porodnosti, difference mezi plánovaným a reálným počtem dětí, odkládání rození dětí do vyššího věku, narůstající počet lidí v posproduktivním věku, prodlužování střední délky života a z toho plynoucí demografické stárnutí populace jednoznačně hovoří pro hledání vhodných metod harmonizace práce a rodiny, které mohou být z tohoto pohledu vnímány jako pronatalitní politikum. Hypotéza je jednoznačná: pokud budou mít rodiny a především ženy k dispozici širší paletu možností sladění těchto dvou životních sfér, nebudou neustále odkládat narození prvního dítěte a budou mít současně dětí více.

Sociologie poukazuje mimo jiné na skutečnost, že populační změny na úrovni individuálního, párového a rodinného chování mají za následek oslabení „solidaritního potenciálu“ rodiny, což znamená, že rodina z mnohých příčin není plně schopna pečovat o svoje potřebné členy, tedy zejména o malé děti, seniory a postižené osoby vyžadující zvýšenou péči. Sociální politika musí tuto skutečnost reflektovat a rodiny v jejich pečovatelské roli více podporovat anebo substituovat.

Soudobé změny demografické reprodukce obyvatelstva mají rovněž negativní ekonomické důsledky jako je nárůst veřejných výdajů na příslušné systémy sociálního zabezpečení, jež následně vedou k disbalanci mezi příjmovou a výdajovou složkou veřejných prostředků a omezování tržního prostředí. Stát v tomto směru hledá rezervy, která nachází v nízké zaměstnanosti žen v době péče o dítě. Pokud tedy umožní rodinám a matkám lépe propojovat práci s rodinou, poroste zaměstnanost žen a tudíž se vyrovná hladina ekonomicky aktivní a neaktivní složky populace a poroste i příjmové část státního rozpočtu.

Právní argumenty pro hledání účinnějších způsobů harmonizace práce a rodiny poukazují na fakt, ochrana rodin s dětmi stejně tak jako rovnost žen a mužů jsou předmětem legislativní úpravy mezinárodního práva (OSN, Rada Evropy), práva Evropské unie i práva vnitrostátního. Této skupině argumentů se budeme podrobněji věnovat v dalších částech práce.

Samozřejmě se vedle těchto argumentů, vycházejících z tzv. tvrdých dat, můžeme setkat i s dalšími, především etickými. Je-li rodina všeobecně přijímána jako fundamentální jednotka lidského soužití, pak by měla být její ochrana a podpora věcí samozřejmostí. Avšak v kontextu aktivit sociální politiky na podporu sladování zaměstnání a rodinných povinností se musíme opírat o objektivní data, která jsme velmi stručně shrnuli výše.

Nyní se tedy pokusme zodpovědět druhou otázku, tedy co má sociální politika v oblasti harmonizace práce a rodiny dělat.

Rodinné a pracovní chování lidí představuje velmi komplexní systém, který ovlivňuje celá řada institucionálních, hodnotových a osobních faktorů. Výzkumy ukazují, že jednotlivá opatření sociální politiky vstupují mezi tyto důležité faktory jako jakýsi „institucionální filtr“, který spoluvytváří možnosti voleb na úrovni individuálního a rodinného chování. Rozdíly v úrovni participace na trhu práce a úrovni porodnosti jsou tak, byť jen do určité míry, zřetelně ovlivňovány režimem sociálního státu. Jak jsme si již mohli povšimnout v kapitole věnované modelům sociálního státu a typům rodinné politiky, v zásadě zde pozorujeme dvojí přístup státu k oblasti rodiny: familismus, kdy stát podporuje kapacitu rodiny naplnit její pečovatelské závazky v maximální možné míře, a defamilismus reprezentující opačný pohled na věc, kdy se stát pokouší o převzetí některých pečovatelských závazků rodiny.⁷⁵

Podle stejného autora můžeme zároveň rozlišit přístupy akcentující buďto genderovou rovnost v rodině, tj. nestereotypní sdílení rodinných a pracovních povinností mezi partnery podle jejich vlastních preferencí, anebo tradiční dělbu rolí v rodině na ženskou roli pečovatelskou a mužskou roli živitelskou.

Sirovátka⁷⁶ soudí, že je žádoucí, aby sociální politika zahrnovala oba přístupy, tedy možnost převzetí pečovatelských závazků rodiny, stejně tak jako možnost posílit kapacitu rodiny tyto závazky zajistit sama, avšak při respektování principu genderové rovnosti v přístupu k rolím v rodině.

To tedy znamená, že pokud jde o strategický přístup sociální politiky k rodině, jsou legitimní jak familisticky, tak i defamilisticky orientovaná opatření, ovšem za předpokladu zachování genderové rovnosti partnerů a pouze pro kroky směřující ke konzervaci tradiční dělby rolí v rodině by nemělo být místo. A je to logické, neboť

⁷⁵ Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 9-10.

⁷⁶ Tamtéž, s. 9-10

genderově stereotypní vnímání rodinných rolí zásadním způsobem omezuje možnost efektivního sladění sféry práce a rodiny a navíc je v rozporu s vývojem lidských práv a politiky rovných příležitostí.

Pokusíme-li se o stručné shrnutí, můžeme říct, že sociální politika, a veřejná politika vůbec, by měla přijímat opatření vedoucí k vytvoření takových podmínek, aby bylo možné na základě svobodného rozhodnutí lidí kombinovat sféru rodiny a zaměstnání, a to bez nerovného či diskriminačního zacházení ze strany zaměstnavatele či jiného subjektu. Rodina by tedy neměla být překážkou pro výkon zaměstnání a ekonomická aktivita na trhu práce by neměla být zásadní komplikací pro život rodiny.

Velmi lapidárně lze tuto kapitolu uzavřít slovy Evropského komisaře pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti V. Špidly, který říká, že mezi slovy práce - rodina musí stát slučovací spojka „a“ a nikoliv vylučovací „nebo“, neboť (ne)rovnost lidí začíná v rodině.⁷⁷

Zbývá tedy zodpovědět poslední z položených otázek, tedy jakými metodami může veřejná politika přispět k efektivnějšímu sladění pracovních a rodinných povinností.

3.3 Strategie harmonizace práce a rodiny

Na obecné úrovni existuje relativně bohatá paleta strategií a metod umožňujících rodičům, v praxi zejména matkám, optimálnějším způsobem a s ohledem na osobní hodnoty a preference, sladit profesní a rodinnou sféru. Tato paleta je v důsledku rozličných výzkumů, komparativních studií, projektů mezinárodní spolupráce či tzv. případů dobré praxe nadále rozvíjena a obohacována. V podmínkách a prostředí konkrétního státu jsou však tyto možnosti, jak řešit náročný úkol propojení práce a rodiny, omezeny řadou faktorů jako je mj. model sociálního státu a od něho odvozené směřování sociální politiky, platná legislativa, programové cíle vlády, priority politických seskupení obecně a v neposlední řadě soulad s hodnotami a zvyky dané populace či geografická a finanční dostupnost těchto možností a jejich soulad s individuálními představami rodičů o způsobu organizace jejich výdělečné činnosti, péče o děti a chodu domácnosti.

⁷⁷ Špidla, V.: Zkušenost EU: rovnost začíná v rodině. In *Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená*, konference oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 16. 10. 2007. Praha

Při bližším výkladu strategií harmonizace práce a rodiny využijeme přehledné členění obsažené v práci Sirovátky a kol.,⁷⁸ které je založeno na diferenciaci jednotlivých aktérů (anebo bychom mohli říci sociálních subjektů). Postupně se tedy bude podrobněji zabývat strategiemi rodin, zaměstnavatelů a zejména pak sociálního státu.

Samozřejmě i toto dělení je poněkud schematické, neboť jednotlivé oblasti se v praxi překrývají a vzájemně na sebe působí. Máme na mysli především roli státu, který může svými opatřeními strategie ostatních subjektů posilovat, anebo naopak oslabovat v souladu se svými prioritami v oblasti sociální a rodinné politiky.

Ještě bychom rádi upozornili, že naším záměrem není předložit úplný a vyčerpávající přehled jednotlivých strategií sladování rodinné a pracovní sféry. Jednak se domníváme, že je to s ohledem na dynamiku vývoje v této oblasti prakticky nemožné, ale zejména to není cílem této práce. Nabízíme tedy jakýsi pracovní přehled strategií reprezentující zvolenou kategorii subjektů.

3.3.1 Individuální a rodinné strategie

Strategie rodin představují konkrétní modely chování členů rodiny, zejména matek, otců a prarodičů po narození dítěte. Jak jsme již uvedli výše, setkává se rodina s největšími nároky na harmonizaci pracovních a rodinných povinností v době péče o děti předškolního věku, v praxi nejčastěji ve věku do tří let.

Péče o nejmenší děti je často vnímána jako ryze „ženská záležitost“ či povinnost. Toto konstatování můžeme vnímat jako oprávněné v době po narození dítěte, kdy je přítomnost matky nezbytná pro výživu dítěte, avšak pokud jde o následnou výchovu a péči o dítě, nevidíme zde objektivní zdůvodnění pro genderově diferencované chování žen a mužů. Přesto empirická data jednoznačně naznačují, že individuální strategie při sladování práce a rodiny můžeme dále rozlišovat na přístup žen-matek a mužů-otců.⁷⁹

V České republice obecně převládá představa, že žena by v období péče o malé dítě měla buď zůstat v domácnosti nebo pracovat na částečný úvazek. Snahu udržet kontakt s předchozím zaměstnáním a alespoň částečně pracovat z domova můžeme v této době pozorovat zejména u žen s vyšším vzděláním. Ženy s nižším vzděláním a

⁷⁸ Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006.

⁷⁹ Křížková, A. (ed.): *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 35-57.

menšími profesními ambicemi spíše spoléhají na povinnost zaměstnavatele držet jim pracovní místo po dobu stanovenou zákonem. Tento společenský úzus a očekávání jsou nadále reflektovány v prakticky exkluzivní péči o děti ze strany žen a problém harmonizace práce a rodiny se proto nadále týká především jich.⁸⁰

Muž je v rodině nadále vnímán jako „hlavní živitel“ a narození dítěte tak v mnoha případech pro něj znamená zvýšení pracovního nasazení a počtu odpracovaných hodin z důvodu nutnosti pokrýt zvýšené životní náklady rodiny s malými dětmi. Přesto se v současné době v ČR začínají objevovat i otcové ochotní osobně pečovat o malé děti.⁸¹

Kvalitativní studie Maříkové⁸² upozorňuje na existenci tří typů otců v závislosti na jejich pracovní aktivitě a angažovanosti v rodině. Nejrozšířenějším typem jsou „pomáhající otcové“, kteří chápou péči o děti jako ženskou záležitost, ale jsou ochotni v případě potřeby a v rámci svých časových možností své partnerce pomoci. Ekonomická stabilita rodiny bývá v tomto případě závislá na příjmu obou partnerů. Druhým, méně rozšířeným typem jsou „otcové-živitelé“, kteří zastávají víceméně tradiční mužskou pozici v rodině. Jsou hlavními živiteli rodiny a péči o děti zastává výhradně partnerka. V současnosti patří do této skupiny především muži, kteří se definují převážně kariérně, jako jsou podnikatelé a manažeři, a jejichž disponibilní čas je značně omezen. Třetím, nově se objevujícím typem jsou „pečující otcové“. Jedná se o muže, kteří odmítají genderovou diferenciaci rolí a kteří se z vlastního přesvědčení podílejí na péči o děti. Někteří nastupují na část rodičovské dovolené, jiní redukují svoji profesionální aktivitu, aby se mohli věnovat svým dětem. Jejich podíl je však v české populaci mizivý a většinou se rekrutují z mladších mužů s vyšším vzděláním.

Tradičně významnou roli při harmonizaci rodinné a pracovní sféry sehrávají prarodiče, kteří často neúnavně pečují o svá vnoučata. Ovšem jak jsme již předeslali v předchozím textu, existuje řada soudobých trendů, které jim jejich činnost znesnadňují. Odkládání rození dětí do pozdějšího věku má za následek, že je „prarodičovství“ zastihne v době, kdy jsou jejich především fyzické síly značným způsobem omezeny. Již jsme v této souvislosti upozornili na tzv. „sendvičovou

⁸⁰ Tamtéž, s. 40-41.

⁸¹ Tamtéž, s. 41-42.

⁸² Maříková, H.: *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999.

generaci“ současných žen a dívek, kterým hrozí reální riziko, že budou nuceny současně pečovat jak o svoje malé děti, tak i nemohoucí rodiče. Také prodlužování věku odchodu do starobního důchodu snižuje dostupnost pomoci prarodičů v péči o děti. Dalším významným aspektem často znemožňujícím participaci prarodičů na chodu domácností svých dětí je tzv. neolokalita, tedy úzus, u nás poměrně nový, podle kterého se po sňatku mladý pár stěhuje do nové domácnosti nebo domu více či méně vzdáleného od bydliště rodičů jednoho z nich.⁸³ Soudobý důraz na pracovní mobilitu zaměstnanců tuto skutečnost podle našeho názoru ještě posiluje. Na druhé straně však stojí argument omezené dostupnosti (převážně finanční) kvalitního bydlení pro mladé páry, který trend zakládání domova mimo obydlí rodičů v našem prostředí omezuje.

Samozřejmě kromě rodičů a prarodičů se na péči o děti a domácnost mohou podílet i další osoby jako jsou přátelé, širší příbuzenstvo či lidé ze sousedství, avšak domníváme se, že tyto možnosti neformální pomoci mají spíše jednorázový či krátkodobý charakter a ze systémového hlediska mohou harmonizaci práce a rodiny napomoci jen ve velmi omezené míře. Určité možnosti může v tomto směru nabízet i místní komunita a neziskové organizace založené na svépomocném a vzájemnostním principu typu mateřských center a podobně.

Kromě metod neformální pomoci ze strany rodiny, přátel a místního společenství, může rodina při péči o děti a domácnost využívat také specializovaných komerčních služeb jako jsou nejrůznější agentury zajišťující péči o děti, úklidové služby či u nás dosud méně využívané a rozšířené možnosti jako je baby-sitting (hlídání dětí) či au-pair programy. Nevýhodou těchto služeb je jejich vesměs vysoká cena, ale i částečná nedůvěra české populace k těmto poměrně nově nabízeným aktivitám.

3.3.2 Strategie zaměstnavatelů

V nedávné historii byl, a mnohdy dosud je, ideálním pracovníkem muž, který jen zřídka chybí na pracovišti a kterého rodinné závazky neodvádí od jeho povinností v zaměstnání.⁸⁴ Dnešní zaměstnavatelé se však v souvislosti s nárůstem ženské zaměstnanosti musejí stále více vyrovnávat s faktem, že jejich firmy se stávají

⁸³ Možný, I.: *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, s. 284.

⁸⁴ Obavy zaměstnavatelů z žen-matek jsou v našem prostředí založeny nejen na jejich rodinných povinnostech, ale také značné míře sociální ochrany, která je jim v souvislosti s těhotenstvím, porodem a mateřstvím poskytována (Tomeš, I.: konzultace). Podrobněji viz dále.

závislími nejen na mužské, nýbrž i na ženské pracovní síle. Současně se musejí vyrovnávat s tím, že se mění poměry mezi muži a ženami v rodinách jejich zaměstnanců, a tak i muži stále častěji plní stejné povinnosti jako jejich partnerky, byť dosud v kvantitativně nižším rozsahu. Za nejsilnější faktory růstu zájmu zaměstnavatelů o programy sladující práci a rodinu jsou tak považovány změny ve složení pracovní síly směrem k vyšší feminizaci v kombinaci se snahou firem udržet si svoje nejlepší pracovníky. Zaměstnavatelé však v tomto kontextu řeší zcela odlišné otázky než jejich zaměstnanci. Pro zaměstnavatele je primární zajistit si zisk skrze maximální produktivitu svých zaměstnanců, zatímco pracovníci řeší, jak plnit svoje rodinné povinnosti a do jaké míry bude práce a rodina na úkor jejich volného času.⁸⁵

Obvykle se předpokládalo, že rodinný život ovlivňuje hodnotu pracovní síly spíše negativně a že pracovní povinnosti jsou spíše překážkou efektivity pracovníka. V poslední době se však v mnoha firmách prosazuje přesvědčení, že lze zaměstnání a rodinný život uvést do souladu, aniž by to narušovalo produktivitu práce zaměstnanců. Ba naopak se objevují názory, že i zaměstnavatelům plyne z existence rodinného života jejich zaměstnanců řada výhod, neboť rodinné zázemí zvyšuje stabilitu a spokojenost pracovníků, což se pak zpětně příznivě projevuje na jejich pracovním výkonu.⁸⁶

Vytváření různorodých programů harmonizace práce a rodiny by tak mělo být společným zájmem jak zaměstnavatelů, tak i jejich zaměstnanců a firemní sociální politika (personální politika) by tak měla napomáhat vytvářet takové prostředí, v němž je v každodenní praxi možné paralelně plnit pracovní i rodinné povinnosti. Ke splnění tohoto cíle mohou zaměstnavatelé přijímat řadu strategií a konkrétních metod, jejichž společným znakem je větší flexibilita jednak pracovní doby a zároveň možností a místa výkonu práce. Jedná se mimo jiné o metody uvedené v následující tabulce.

⁸⁵ Mareš, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 41.

⁸⁶ Tamtéž, s. 42-43.

<i>Metoda</i>	<i>Popis</i>
Péče o děti ze strany zaměstnavatele	podnikové jesle, podnikové mateřské školky, instituce denní péče o děti (hlídání dětí, dětské koutky s odborným dohledem, apod.)
Částečné pracovní úvazky	jedná se o určitý podíl pracovního úvazku (0,5...), který může být dále různě rozvržen, např. 5 hodin 4 dny v týdnu, apod.
Pružná (klouzavá) pracovní doba	flexibilní uspořádání pokud jde o pracovní dny, počet odpracovaných hodin, začátek a konec pracovní doby, přestávky v práci, apod.
Stlačený pracovní týden	např. čtyřdenní pracovní týden s prodloužením délky pracovního dne
„Flexitime“	začátek a konec pracovní doby je flexibilní, ale je stanovena doba, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti přítomen
Sdílení úvazku („job-sharing“) a rozdělení úvazku („job-splitting“)	sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou či kolegyní či naopak situace, kdy je jeden úvazek rozdělen na dvě části, z nichž každou vykonává jeden z pracovníků.
Nerovnoměrně rozložená pracovní doba	vyznačuje se nepravidelným rytmem práce, prací pozdě večer či v noci i vyšší přesčasovostí
Nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba	kalkulace pracovní doby probíhá v delším časovém období (měsíc, čtvrtletí nebo rok)
„Teleworking“	práce s využitím moderních informačních a komunikačních technologií (počítač, internet), většinou vykonávána z místa bydliště
Práce z domova	pracovník v dohodnutém čase pracuje v místě bydliště
Práce na zavalanou	zaměstnávání lidí pouze na určitou činnost, zpravidla neperiodické povahy
„Outsourcing“	využívání externích pracovníků pro zajištění určité práce nebo projektu

Tabulka č.4: Možnosti zaměstnavatelů při harmonizaci práce a rodiny

Zpracováno podle: Fialová, E., Spoustová, I., Havelková, B.: *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007; Čermáková, M. a kol.: *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002; Křížková, A. (ed.): *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005.

Můžeme říci, že „základní“ strategií zaměstnavatelů pokud jde o harmonizaci práce a rodiny jsou částečné pracovní úvazky v kombinaci s dalšími možnostmi flexibilního uspořádání pracovní doby. Umožňují totiž, aby žena či později některý z rodičů, který se v danou dobu v převažující míře věnuje péči o dítě, mohl zůstat v kontaktu s předchozím zaměstnáním, mohl se dále věnovat své odbornosti, dále se vzdělávat a vyvaroval se tak negativních jevů, které bývají s dlouhodobou absencí v zaměstnání spojovány. Jedná se zejména o oslabení nabytých vědomostí a dovedností spojených s výkonem určité profese, obecně označovaných jako

deprofesionalizace, ale i všeobecných pracovních návyků a komunikačních dovedností. Jedinec, který je v kontinuálním kontaktu se svým pracovištěm, se pak může v ideálním případě postupně navracet do pracovního procesu stupňovitým navyšováním pracovního úvazku a úplný návrat do zaměstnání tak není spojen s takovou mírou subjektivně negativně vnímaných emocí jako je tomu v případě, kdy se do zaměstnání vrací žena často po mnohaletém odloučení od své původní odbornosti.

Avšak family-friendly politika nezahrnuje „pouze“ možnost částečných úvazků, flexibilní organizaci práce či hlídání dětí, byť zde hrají velmi významnou roli. Zaměstnavatel by se měl snažit také o vytváření a ovlivňování organizační kultury a klimatu na pracovišti směrem k respektování rodinných aspirací, povinností a zvolených strategií.⁸⁷ Zaměstnavatel by tedy neměl pouze přijmout určitá solitérní prorodinná opatření, nýbrž by se měl snažit o vytvoření prorodinně orientované atmosféry a kultury na pracovišti.

Mnozí autoři (Sirovátka et al., 2006; Křížková, 2005; Čermáková a kol., 2002) však navzdory těmto skutečnostem upozorňují na skutečnost, že zaměstnavatelé nejenže nenabízejí svým pracovníkům s dětmi dostatečné možnosti jak skloubit výkon zaměstnání s péčí o děti a domácnost, ale je to právě oblast zaměstnání, kde se rodiče s (malými) dětmi, zejména tedy matky, setkávají nejčastěji s projevy nerovného zacházení či přímo diskriminace, přestože, jak si později ukážeme, je to v příkrém rozporu s právem Evropské unie, které je závazné i pro ČR.

3.3.3 Strategie sociálního státu

Stát řeší problematiku související se sladčováním rodinné a pracovní sféry prostřednictvím své rodinné politiky, která může být, jak jsme výše uvedli, definována rozličně. Sociální události spojené s rodinou může stát pokrývat v různém rozsahu, ale také v rozličné výši, a často rozličnými metodami. V dlouhodobém horizontu je přístup k řešení konkrétních sociálních událostí dán tradicí a hodnotami dané země, které se promítají do převažujícího modelu sociálního státu a odsud dále do platné legislativy. V krátkodobém a střednědobém horizontu má pro rodinu zásadní význam role, kterou jí přikládá ve svých aktivitách a dokumentech vláda.

⁸⁷ Mareš, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 41-44.

Strategie sociálního státu v oblasti harmonizace práce a rodiny často představují velmi široce pojatý systém, zejména pak v zemích s institucionálním (sociálně-demokratickým) modelem sociálního státu, který často přesahuje hranice sociální politiky a zasahuje i do dalších oblastí zájmu veřejných institucí jako je např. politika hospodářská a daňová.

Vzhledem ke skutečnosti, že možnosti veřejné politiky pokud jde o sladování sféry rodiny a práce představují na obecné úrovni pestrou paletu konkrétních strategií a metod, pokusíme se pro větší přehlednost definovat některé základní, jim nadřazené okruhy. K harmonizace rodiny a zaměstnání tedy může v zásadě sloužit zejména redistribuce finančních prostředků (zejména sociální dávky různého typu, ale i daňové zvýhodnění) doplňující nebo nahrazující příjem jednoho z rodičů, jež slouží ke snižování nákladů na péči o dítě, jeho výchovu a vzdělávání. Patří sem také příspěvky na různé služby usnadňující participaci rodičů na trhu práce. Dalším možným nástrojem harmonizace práce a rodiny je rozvoj netržních služeb šetřících práci v domácnosti a snižujících objem potřebného času v rodině k péči o děti, jejich výchovu a vzdělávání. Patří sem např. služby typu jeslí a mateřských škol. Poslední tématický okruh představuje příslušná legislativa, sloužící k vyrovnání handicapu rodičů s dětmi s těmi, kteří dětí nemají, anebo jim poskytuje v porovnání s těmito osobami určité výhody. Patří se především pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.⁸⁸

Pro účely této práce se nám jeví citované rozdělení jako velmi vhodné, a proto jej použijeme i pro další členění této subkapitoly věnované strategiím sociálního státu, či můžeme říci sociální politiky státu, při harmonizaci práce a rodiny. Nejprve se tedy budeme věnovat oblasti sociálních dávek, zejména mateřské a rodičovské dovolené, a následně vybraným sociálním službám jako jsou jesle a mateřské školy, které mají v tomto kontextu klíčový význam. Oblasti legislativy jak na úrovni mezinárodní tak i vnitrostátní jsou pak věnovány další části práce, a proto se jí nyní podrobněji věnovat nebudeme.

Znovu bychom chtěli na tomto místě upozornit, že prezentované nástroje nejen sociálního státu, ale i dalších subjektů, mají přehledový význam a jejich účelem není vyčerpávající deskripce dostupných legislativních možností, nýbrž poskytnutí jakéhosi fundamentálního pojmového rámce.

⁸⁸ Tamtéž, s. 44-46

Mateřství, rodičovství a rodina představují jednu ze stěžejních oblastí sociální politiky, a proto existuje k řešení sociálních událostí s nimi spojenými řada konkrétních typů sociálních dávek. Sociální dávky tak představují jeden z možných systémových nástrojů i v oblasti sladování práce a rodiny. Peněžité dávky můžeme rozdělovat podle řady hledisek (viz následující tabulka).

<i>Typ dávky</i>	<i>Popis</i>
jednorázové dávky	slouží k jednorázové kompenzaci zvýšených nákladů v souvislosti s určitou sociální událostí. V případě narození dítěte je to porodné.
opakované dávky	jsou poskytovány opakovaně s rozličnou periodicitou (měsíčně, čtvrtletně apod.)
dávky doplňující příjem	doplňují příjem jednotlivce, který je zatížen zvýšenými náklady v souvislosti se sociální událostí
dávky nahrazující příjem (tzv. sociální mzda)	zcela nahrazují příjem např. v době péče o nezaopatřené dítě či závislou osobu. Náleží sem mj. dávky mateřské a rodičovské dovolené.
dávky univerzální	po splnění určitých podmínek (přítomnost sociální události) jsou vypláceny všem oprávněným osobám
dávky testované	nárok na dávku je podmíněn nejen přítomností sociální události, ale zároveň i určitou úrovní příjmu, případně majetku, který je předmětem dalšího šetření.
nenávratné dávky	po splnění podmínek pro nárok a výplatě dávky jsou nevratné (pokud byly použity ke svému účelu a nebyly zneužity)
návratné nebo podmíněně návratné dávky	dávky podmíněné určitou specifickou okolností (např. uzavření manželství). Patří sem např. manželské půjčky

Tabulka č. 5: Typy peněžitých sociálních dávek

Zdroj: Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001 (upraveno).

Peněžité dávky určené na podporu rodin můžeme také rozlišovat podle zdroje jejich financování, tzn. zda je nárok na ně podmíněn participací občana v systému sociálního pojištění formou placení pravidelných příspěvků, anebo zda jsou hrazeny z veřejných rozpočtů (sociální zaopatření, příp. sociální pomoc). Můžeme říci, že alespoň v našem prostředí poskytuje stát ochranu rodinám skrze systém sociálního opatření (státní sociální podpora), který zahrnuje rozličné typy sociálních dávek pro předvídané a uznané sociální události. Druhy dávek, jejich výše, podmínky nároku, podpůrná doba či způsob financování se v jednotlivých evropských zemích značně odlišují.

Hovoříme-li o systému sociálních dávek na podporu rodin a potažmo harmonizace práce a rodiny, považujeme za nezbytné zmínit se především o mateřské a rodičovské dovolené, neboť je v kontextu tématu této práce můžeme

považovat za primární. Umožňují totiž matce a později některému z rodičů, aby dočasně opustil zaměstnání a mohl se celodenně věnovat péči o dítě za současné podpory státu. Zároveň zahrnují sociální dávky nahrazující příjem jednoho z rodičů, a tudíž zásadním způsobem ovlivňují životní úroveň celé rodiny. Novějším typem dávky, která z pojmového i systémového hlediska náleží k dvěma výše uvedeným, je tzv. otcovská dovolená.

Při zběžném pohledu by se mohlo zdát, že používání těchto v každodenní mluvě běžných výrazů podléhá pouze vůli mluvčího, avšak v oblasti práva sociálního zabezpečení je nutno tyto pojmy rozlišovat. Základním kritériem jejich diference je jejich časová následnost a vazba na osobu některého z rodičů.

Mateřská dovolená se obecně poskytuje ve vysokém stupni těhotenství a v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Mateřská dovolená jednak představuje zákonnou omluvu absence v zaměstnání a zároveň je důvodem pro přiznání dávky v době těhotenství a mateřství.⁸⁹ Zajímavé je, že zatímco všechny dávky rodinné politiky směřují k zajištění dítěte, mateřská dovolená je jedinou dávkou, která směřuje výlučně k ženě, jejímu zdravotnímu stavu a k jejímu porodu.⁹⁰

Otcovská dovolená představuje relativně novější typ dávky, bývá poměrně krátká (také proto se někdy označuje jako „otcovské dny“) a dosud existuje jen v některých evropských zemích. Jejím cílem je napomoci rodině, tedy nejen matce, ale i otci, aby se lépe adaptovali na nový životní rytmus krátce po narození dítěte.⁹¹

Rodičovská dovolená náleží po vyčerpání mateřské dovolené rodiči, který celodenně pečuje o dítě určitého věku, a zahrnuje kromě nároku na další omluvené volno i dávku označovanou nejčastěji jako rodičovský příspěvek. Rodičovská dovolená dnes existuje v mnoha evropských zemích, avšak podmínky nároku na ní, její délka či výše příspěvku náležícího pečující osobě jsou stanoveny v jednotlivých zemích velmi odlišně.⁹² Původně vznikla rodičovská dovolená jako paralela k jeslím – na jedné straně existovala možnost osobní péče o dítě ze strany rodiče (soukromá péče), na druhé straně pak možnost zařízení typu jeslí (společenská péče).⁹³

⁸⁹ Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001, s. 135

⁹⁰ Tomeš, I.: konzultace

⁹¹ Šlechtová, H.: Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí. In. Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 140

⁹² Tamtéž, s. 136.

⁹³ Tomeš, I.: konzultace

V případě rodičovské dovolené a od ní odvislého rodičovského příspěvku stojí za zmínku tři významné aspekty, a to její délka, možnost střídání obou rodičů v jejím čerpání a výše příspěvku.

Pokud jde o délku rodičovské dovolené musí sociální politika řešit závažné dilema: v případě jejího příliš omezeného trvání je přítomno riziko narušení psychosomatického vývoje dítěte v důsledku jeho frustrace opakovaným odloučením od rodiče v příliš raném věku, což může vést až k závažnému stavu psychické deprivace. Pokud je však rodičovská dovolená příliš dlouhá (v horizontu několika let), může docházet ke ztrátě profesních dovedností rodiče a jeho následné ztížené zaměstnatelnosti, zejména pak v případě, že není dlouhodobě v kontaktu se svojí profesí, ať už z důvodu osobní volby anebo ze systémových příčin jako je nedostupnost vhodných metod kombinace práce a rodiny, v tomto případě zejména částečných pracovních úvazků.⁹⁴ Sociální politika se tedy musí snažit nacházet dynamické ekvilibrium mezi potřebami dítěte a potřebami, přáními a aspiracemi rodičů.

Legislativní možnost opakovaného střídání obou partnerů v čerpání rodičovské dovolené je významnou institucionální determinantou flexibilního a genderově nezatíženého uspořádání rolí v rodině. V praxi však často naráží na technické a byrokratické možnosti orgánů státní správy.

V neposlední řadě je nutné mít na paměti skutečnost, že rodičovský příspěvek je typ sociální dávky nahrazující příjem jednoho z rodičů, a tudíž by měla být jeho výše taková, aby nebyla zásadním způsobem ohrožena životní úroveň rodiny a nehrozilo jí tak nebezpečí chudoby.

Vedle mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a s nimi spojenými dávkami však existují ještě mnohé další druhy sociálních dávek, které berou v úvahu další přitěžující okolnosti jako je nižší příjem rodiny, náklady na bydlení či péče o potřebného člena rodiny, anebo jsou spjaty s nějakým konkrétním účelem jako jsou výdaje na dopravu či školní pomůcky. V případě ohrožení rodiny chudobou přicházejí v úvahu dávky sociální pomoci. I v tomto ohledu se právní úprava v jednotlivých zemích značně odlišuje.

Kromě sociálních dávek a dalších finančních transferů jako je např. daňové zvýhodnění rodin, může stát přispět k podpoře rodin také prostřednictvím nabídky a

⁹⁴ Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006.

podpory sektoru sociálních služeb. Hovoříme-li o hledání cest snadnějšího sladění sféry rodiny a zaměstnání, hrají zde nezastupitelnou úlohu především zařízení pečující o děti předškolního věku, jmenovitě jesle a mateřské školy, které dočasně odnímají rodičům jejich povinnost pečovat o své děti, a umožňují jim tak výkon zaměstnání.

Ovšem v průběhu životního cyklu není rodina nucena pečovat pouze o svoje děti, nýbrž i o další závislé členy, kteří jsou odkázáni na péči další osoby. V ideálním případě je to někdo z jejich blízkého okolí, v ostatních případech přichází v úvahu nejrůznější sociální služby, ať už povahy státní či soukromé, které nabízí různě širokou škálu úkonů v rámci docházkové (ambulantní), pobytové nebo respitní péče.

Jak jsme však již upozornili, setkávají se s největšími nesnázemi na trhu práce a v zaměstnání rodiče s malými dětmi, a proto se v následujícím textu budeme věnovat zejména jim.

Péči o děti můžeme de facto rozdělit na neformální, kterou zajišťují zejména rodiče, prarodiče a případně další osoby ze širšího příbuzenstva či místa bydliště, a formální, kterou reprezentují zařízení péče o děti různého věku. V závislosti na této proměnné se obecně rozlišují zařízení typu jesle, která pečují o děti do tří let věku, a mateřské školy, kde se sdružují děti od tří let do nástupu povinné školní docházky. V České republice mají formální zařízení péče o děti zřizovaná státem relativně bohatou tradici a především mateřské školy se těší značné oblibě. Na placené pomocníky s výchovou dětí (hlídání dětí, pečovatelé) se česká populace spoléhá dosud jen velmi omezeně, a to jak z důvodů finančních, tak i habituálních, avšak i tento vzorec se zejména v rodinách s vyššími příjmy začíná pozvolna měnit.⁹⁵

Kromě oblasti sociálních dávek a služeb však existují i další strategie, kterými může stát přispět ke snadnější harmonizaci rodinných a pracovních povinností. Domníváme se, že klíčovou, byť možná nepřímou roli zde hraje odstraňování genderových stereotypů spojených s „ženskou“ pečovatelskou a „mužskou“ živitelskou rolí. Zatímco ženy vstupují do pro ně genderově netypické sféry zaměstnání masově, participace mužů na péči o děti a chodu domácnosti obecně znatelně pokulhává a její vývoj postrádá potřebnou dynamičnost i vyšší kvantitativní zastoupení.

⁹⁵ Valentová, M.: Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života. In. Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 182-185.

Podíl mužů, kteří se dlouhodobě věnují péči o dítě a pobírají rodičovský příspěvek je nejen u nás, ale v celoevropském prostoru zanedbatelný (výjimkou jsou zde snad jen skandinávské země). Rodiče toto rozhodnutí přitom nevolí především proto, že ho považují za nestandardní, ekonomicky nevýhodné a rovněž se obávají toho, že by muž tuto roli nezvládl. Z hlediska harmonizace práce a rodiny je model otce využívajícího rodičovskou dovolenou, anebo alespoň část z ní, velmi přínosný. Sociální politika státu by se tak měla snažit o nabourávání tradičních rodičovských stereotypů, zvyšování hodnoty a prestiže péče o děti a domácnost, podporu aktivního otcovství a zároveň by měla zvážit zavedení takových opatření jako je více variant délky trvání a střídání rodičovské dovolené, úpravu otcovské dovolené či zvýšení rodičovského příspěvku tak, aby motivoval i muže, kteří obvykle vydělávají více, a péče o děti je tak pro ně i pro celou rodinu ekonomicky nezajímavá.⁹⁶

V kontextu vyrovnanější účasti obou rodičů na chodu domácnosti a péči o děti je zajímavá také strategie některých skandinávských zemí označovaná jako rodičovské kvóty. Podstatou této metody je individuální a nepřenositelné právo obou rodičů podílet se po určitou dobu na péči o dítě. Praxe může být např. taková, že každý z rodičů musí vyčerpat minimálně dva měsíce z celkového objemu rodičovské dovolené stanovené na dítě, a pokud tak neučiní, vystavuje se sankcím v podobě snížení dávek, apod. Příkladem efektivity tohoto opatření může být Norsko, kde se podíl mužů na čerpání rodičovské dovolené před zavedením rodičovských kvót pohyboval pod hranicí 5%, avšak v roce 1998, tedy po pěti letech jejich fungování, to bylo již 80%!⁹⁷

Toto opatření může být vnímáno jako poněkud nezvyklé, neboť nutí rodiče k určitému modelu chování, avšak vychází z logické premisy: pokud totiž přestane být výkon rodičovské role vázán pouze na ženské pohlaví, zmizí i důvody pro znevýhodňování a diskriminaci žen na trhu práce kvůli rodičovství. Jakmile budou rodičovskou dovolenou čerpat oba rodiče, zanikne i domnělá příčina pro jejich nerovné zacházení ze strany zaměstnavatelů, neboť jinak by musely být znevýhodňovány jak ženy s dětmi, tak i muži, což v praxi znamená naprostá většina populace.⁹⁸

⁹⁶ Nešporová, O.: *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 82-83.

⁹⁷ Maříková, H.: *Rodičovská (je) pro oba rodiče. Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená*, konference oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha, 16. 10. 2007.

⁹⁸ Tamtéž

Strategie sociálního státu v oblasti harmonizace práce a rodiny však zahrnují i jiné metody než jsou sociální dávky reprezentované mj. mateřskou a rodičovskou dovolenou či sociální služby péče o děti a potřebné členy rodiny. Sociální stát totiž svými zásahy intervnuje také do sféry strategií jedinců, rodin a firem a skrze legislativu vytváří institucionální rámec jejich fungování. Poskytováním finanční subvence z veřejných rozpočtů pak některé z těchto strategií posiluje, jiné, které jsou v rozporu s jeho strategickým směřováním v oblasti podpory rodiny, odkazuje k zániku, ponechává jim jejich živelnou podobu či se stávají předmětem zájmu soukromého a neziskového sektoru.

Jinými slovy jednotlivá opatření sladování práce a rodiny tvoří velmi bohatý a různorodý systém, který nelze jednoduše simplifikovat na strategie jednotlivců, rodin, zaměstnavatelů a státu, neboť sociální politika svými opatřeními ovlivňuje činnost ostatních zúčastněných subjektů a stanovuje meze jejich fungování.

Pokud jde o námi diskutované strategie sociálního státu, je nesmírně důležité, jaký je jejich reálný dopad. Tedy, do jaké míry ovlivňují rozhodování jednotlivců a párů ohledně zaměstnání a rodinných povinností. Efektivita opatření v této oblasti bývá zpravidla posuzována skrze hodnoty porodnosti a zaměstnanosti. Vychází se z jednoduchého předpokladu, že současně vysoké hodnoty fertility a zaměstnanosti (především ženské) nejsou vzájemně antagonistické, nýbrž svědčí o tom, že se domácnostem daří práci a rodinu úspěšně skloubit a opatření sociální politiky jsou tak úspěšná.⁹⁹

Na tomto místě můžeme uvést údaje o efektivitě opatření rodinné politiky ve vztahu k porodnosti a zaměstnanosti citované Sirovátkou¹⁰⁰ (pro podrobnosti týkající se metodiky a statistické spolehlivosti uvedených dat odkazujeme na použitý zdroj):

- rodinné dávky - většinou malý pozitivní vliv
- mateřská a rodičovská dovolená (délka a výše dávek) - slabší či smíšený efekt
- daňová opatření - pozitivní efekt zjištěn v některých zemích (USA, Kanada)
- částečné úvazky a flexibilní pracovní doba - jednoznačně pozitivní vliv
- dostupnost zařízení péče o děti - celkově pozitivní efekt (silný kladný dopad na fertilitu má dostupnost zařízení péče o děti do tří let)

⁹⁹ Sirovátka, T.: Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 100-105.

¹⁰⁰ Tamtéž, s. 100-105

Přehled zjištění o efektech sociální politiky na rodinné a pracovní chování zároveň naznačuje, že opatření působí spíše jako celek a mohou být účinná jen při dlouhodobém a konzistentním působení. Jejich účinky na zaměstnanost žen se zdají být relativně významné, naopak omezenější jsou účinky na fertilitu. V mezinárodním srovnání se na makroúrovni jeví být služby péče o děti ve věku do tří let, flexibilní pracovní režimy a dobré vyhlídky na zaměstnanost žen nejvýznamnějšími institucionálními podmínkami pozitivních efektů opatření. Podstatný je závěr, že s ohledem na diferenciaci životních stylů a preferencí je nutné takové uspořádání a varieta politik, jež by rozšiřovaly možnosti alternativní volby v harmonizaci rodiny a práce.¹⁰¹

A těmito slovy bychom chtěli také my uzavřít úvodní část této práce. Sociální politika by se měla snažit o maximální možnou flexibilitu svých opatření tak, aby vycházela rodinám vstříc a naopak je neomezovala v jejich úmyslech a nenutila je čelit dilematu práce a/nebo rodina. Ne náhodou razí Evropská unie v tomto kontextu pojem „flexicurity“, tedy pružnost (flexibility) a bezpečnost (security), který odkazuje na kombinaci flexibilního pracovního trhu v dynamickém ekonomickém prostředí a současné vysoké míry ochrany (zabezpečení) pro pracovníky.

¹⁰¹ Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006, s. 10, 80-81.

II. ČÁST

Druhá část této diplomové práce je věnována mezinárodnímu kontextu harmonizace práce a rodiny. Nejprve se budeme zabývat tím, jakým způsobem upravuje tuto problematiku ve svých dokumentech Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy, stěžejní část je však věnována ústřednímu tématu této práce, a tím je vztah Evropské unie k problematice harmonizaci práce a rodiny. Zaměříme se nejen na právní závazky, které jsou pro Českou republiku a ostatní členské státy EU bezprostředně závazné, ale i dokumenty bez právního dopadu, které však významným způsobem předurčují další směřování této instituce.

Zatímco v předešlých kapitolách jsme vycházeli převážně z tématicky relevantní odborné literatury, zjištění a závěry této části práce jsou především výsledkem kvalitativní analýzy tématicky relevantních mezinárodních dokumentů výše zmíněných organizací.

1. Mezinárodněprávní kontext harmonizace práce a rodiny

Pomineme-li Evropskou unii, které se budeme věnovat samostatně, jsou základními mezinárodními organizacemi ovlivňujícími sociální politiku České republiky Organizace spojených národů a její specializované agentury, v našem případě zejména Mezinárodní organizace práce, a Rada Evropy. Tyto mezinárodní organizace mají vládní charakter¹⁰² a jejich činnost spočívá mimo jiné v přijímání z globálního hlediska významných dokumentů určujících směr v dané oblasti, z nichž mnohé jsou ratifikovatelné, a přímo tak ovlivňují právní řady signatářských zemí.¹⁰³ Nebudeme se zde zabývat činnostmi mezinárodních organizací nestatní povahy, byť mnohé se našemu tématu obšírně věnují, neboť mechanismus jejich činnosti se zásadně odlišuje od uvedených vládních organizací.

Aktivitám Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy na poli harmonizaci práce a rodiny se budeme věnovat z prostého důvodu vzájemné provázanosti těchto organizací a jejich vazby na činnost Evropské unie a potažmo České republiky. Evropská unie se vzhledem ke své hodnotové orientaci,

¹⁰² Mezinárodní organizace práce je institucí tripartitní, což znamená, že se na její činnosti podílejí vládní orgány stejně tak jako odborové a zaměstnavatelské organizace.

¹⁰³ Podle čl. 10 Ústavy České republiky jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

shodné regionální působnosti i velmi podobné členské základně hlásí především k činnosti Rady Evropy, avšak Rada Evropy v řadě svých dokumentů explicitně odkazuje na činnost OSN. Tudíž je trajektorie OSN, Rada Evropy, Evropská unie, Česká republika nepopíratelná a je nutné věnovat jí náležitou pozornost.

Organizace spojených národů (OSN) stejně tak jako Rada Evropy vznikly krátce po druhé světové válce mimo jiné s cílem přispět k mezinárodní soudržnosti a spolupráci zúčastněných stran za účelem hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje skrze respektování a další rozvoj základních lidských práv a svobod.¹⁰⁴ Brzy po svém vzniku také obě tyto organizace přijaly základní a dosud unikátní katalogy lidských práv a přispěly tak mimořádně k jejich rozšíření a mezinárodní ochraně. V případě OSN to byla Všeobecná deklarace lidských práv, která získala právně závazné vyjádření v podobě Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V případě Rady Evropy jsou těmito základními lidskoprávními dokumenty Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, a pokud jde o sociální práva, jedná se o Evropskou sociální chartu ve své původní i revidované podobě. Jak OSN tak i Rada Evropy vydávají kromě úmluv či chart, které jsou otevřeny k ratifikaci a následně se stávají pro signatářské státy právně závaznými, také řadu dokumentů deklaratorní povahy bez faktické právní síly, které však vyjadřují postoj těchto organizací k určité problematice a do určité míry tak předurčují jejich směřování v dané otázce do budoucnosti.

Mezinárodní organizace práce (MOP) byla založena v roce 1919 a přiřčena ke Společnosti národů, avšak po jejím zániku byla připojena k nově vzniklé OSN a získala tak statut její specializované organizace. Hlavním posláním MOP je formulování mezinárodních programů ke zlepšení pracovních a životních podmínek a stanovování minimálních standardů v oblastech zaměstnání a sociální ochrany, což se děje prostřednictvím mezinárodních úmluv a doporučení přijatých k řešení určitého problému. Úmluvy jsou ratifikovatelné a na rozdíl od doporučení obsahují závazná kritéria pro přípravu národního zákonodárství v určité oblasti.¹⁰⁵

Nedomníváme se, že je s ohledem na charakter této práce nutné a především přínosné zabývat se zvlášť každou z výše jmenovaných mezinárodních organizací.

¹⁰⁴ Srov. úvodní ustanovení Charty Organizace spojených národů (1945) a Statutu Rady Evropy (1949). Dostupné z <www.osn.cz> a <www.radaevropy.cz>

¹⁰⁵ Tomeš, I.: *Sociální politika. Teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vydání. Praha: Socioklub, 2001, s. 83.

Raději bychom se chtěli zaměřit na vymezení některých základních okruhů lidských práv, které s oblastí harmonizace práce a rodiny bezprostředně souvisí, a jejich prostřednictvím pak pojednat o našem tématu v užším smyslu slova.

1.1 Základní okruhy lidských práv související s harmonizací práce a rodiny

Pro většinu témat sociální politiky a sociální práce je charakteristická skutečnost, že jsou velmi komplexní a interdisciplinárně pojaté a v praxi je ovlivňuje celá řada proměnných, a tudíž je velmi obtížné, ne-li nemožné, získat relativně úplný a uzavřený systém informací. To beze zbytku platí i o oblasti harmonizace práce a rodinného života. Jak jsme uvedli v úvodní části, váže se k této problematice celá řada ekonomických, demografických, právních, sociologických a mnohých dalších aspektů. Tato vnitřní rozrůzněnost nachází paralelu i v oblasti lidských práv, a tudíž je nezbytné zaměřit se širěji na jejich podstatné soubory. Zbývající část této subkapitoly je tedy členěna podle základních okruhů lidských práv, které se k naší problematice bezprostředně váží a jsou obsaženy v relevantních dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy.

Postupně se tedy budeme zabývat dvěma skupinami lidských práv. Nejprve to budou práva a svobody související s manželstvím, institucí rodiny a výchovou a péčí o děti, následně pak široká skupina práv týkajícím se práce. Naším cílem v této části práce je zjistit, jakým způsobem je oblast rodiny a práce kodifikována v mezinárodním právu, abychom se následně mohli věnovat otázce harmonizace pracovních a rodinných povinností stricto sensu.

1.1.1 Manželství, rodina a děti

První skupinou lidských práv, která tvoří jednu ze stran mince harmonizace práce a rodiny, jsme souhrnně označili jako manželství, rodina a děti. Nabízí se úvaha, že manželství by bylo možné z tohoto souboru práv vypustit, a to tím spíše, že nadále dochází ke kontinuálnímu poklesu sňatečnosti a uzavření sňatku již není nezbytným předpokladem pro založení rodiny. Přijmeme-li však konzervativnější pohled na věc, můžeme i nadále tvrdit, že manželství bývalo a stále v řadě případů je branou k založení rodiny a výchově dětí.

Pokud jde o manželství, definuje mezinárodní právo především rovná práva obou partnerů při jeho uzavření, v průběhu trvání i po jeho skončení, tedy po rozvodu. Všeobecná deklarace lidských práv uznává právo všech mužů i žen, po

dosažení zletilosti, uzavřít sňatek a založit rodinu (i zde je jasně patrná úzká vazba mezi manželstvím a rodinou), včetně nároku na stejná práva během jeho trvání i při jeho rozvázání. Sňatky mohou být uzavřeny pouze se svobodným a plným souhlasem nastávajících manželů (čl. 16, odst. 1, 2). V podobném duchu se nesou i ustanovení Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (čl. 23, odst. 2 - 4), který navíc stanoví, že při rozvodu se rozhodne o nutné ochraně dětí, a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 10, odst. 1). V evropském regionálním prostoru rovnost manželů upravuje čl. 12 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a k ní přijatý Protokol č. 7, který znovu zdůrazňuje rovná práva a povinnosti manželů, a to i ve vztahu k dětem (čl. 5).

Nejširší vymezení rovných práv manželů však obsahuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, a není to překvapivé, neboť historicky to bylo právě manželství a rodina, kde se ženy setkávaly a mnohdy dosud setkávají s nerovností a podřadným zacházením. Úmluva státy zavazuje k přijetí příslušných opatření k odstranění diskriminace žen ve všech otázkách týkajících se manželství a rodinných vztahů. Na základě rovnoprávnosti žen a mužů mají zajistit stejná práva (a povinnosti) v následujících oblastech: (a) vstup do manželství, (b) výběr manžela a souhlas s uzavřením manželství, (c) trvání a zánik manželství, (d) věci týkající se dětí, kdy zájmy dětí jsou vnímány jako prvořadé, (e) rozhodnutí o počtu a době narození dětí a přístupu k informacím, (f) poručnictví, svěřenectví, opatrovnictví, adopce a obdobné instituce, (g) volba rodinného jména, povolání či zaměstnání, (h) vlastnictví a disponování s majetkem (čl. 16, odst. 1). Přitom platí, že zasnoubení a manželství dětí nemá právní účinek a mají být přijata opatření ke stanovení minimálního věku pro uzavření manželství (čl. 16, odst. 2).

Zásadní význam má však pro nás úprava okolností týkajících se instituce s názvem rodina. Vzhledem k tomu, že jsme se rodině jako oblasti zájmu sociální politiky a sociálním událostem s ní spojeným věnovaly v teoretické části práce, přistoupíme nyní přímo k legislativnímu vymezení této instituce v mezinárodním právu.

Prakticky všechny katalogy lidských práv bez ohledu na svoji místní působnost obsahují ustanovení o právu rodiny na ochranu. Všeobecná deklarace lidských práv říká, že „rodina je přirozenou a základní jednotkou společnosti a má nárok na ochranu společnosti a státu“ (čl. 16, odst. 3). Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech pak na tento článek navazuje, když uznává, že

„nejširší možná ochrana a pomoc by měla být poskytnuta rodině... zvláště k jejímu založení a po dobu, kdy odpovídá za péči a výchovu nezletilých dětí“ (čl. 10, odst. 1). Evropská sociální charta dodává, že právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu má být zajištěno prostřednictvím takových opatření jako jsou rodinné dávky, daňová opatření, poskytování bydlení pro rodiny, dávky novomanželům a jiné (čl. 16) a navíc obsahuje také právo migrujících pracovníků a jejich rodin a ochranu a pomoc (čl. 19).

Minimální obsah sociálního zabezpečení nejen ve vztahu k rodině je definován Úmluvou MOP č. 102 z roku 1952 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, v evropském prostředí pak současně Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení přijatým Radou Evropy v roce 1964, který na uvedenou úmluvu přímo navazuje.¹⁰⁶ Oba tyto dokumenty shodně v části věnované rodinným dávkám přiznávají vybraným okruhům chráněných osob nárok na pravidelně se opakující dávku, anebo poskytnutí stravy, ošacení, ubytování, prázdninových pobytů nebo pomoci v domácnosti dětem, případně kombinaci obou těchto kroků. Chráněnou sociální událostí je v tomto případě zajištění péče o děti.¹⁰⁷

Děti a mladiství jsou spolu s ženami (matkami) okruhem osob, jimž je mezinárodním právem přiznána zvláštní ochrana, zejména pokud jde o právo na vzdělání, možnost pracovat a přijetí do zaměstnání, úpravu pracovních podmínek, ale i ochranu před zanedbáváním, násilím a vykořisťováním a zvláštní pomoc státu dětem a mladistvým osobám bez podpory rodiny.¹⁰⁸ Úmluva o právech dítěte vydaná OSN v roce 1989 pak přiznává dětem celou paletu lidských práv a svobod podobných těm, jež jsou upraveny ve zmíněných lidskoprávních dokumentech.

V rámci práva dítěte na životní úroveň mají státy, s přihlédnutím ke svým podmínkám a prostředkům, učinit potřebné kroky k pomoci rodičům a jiným osobám odpovědným za dítě, a v případě potřeby poskytnout materiální prostředky a

¹⁰⁶ Minimální obsah sociálního zabezpečení byl na mezinárodní úrovni vymezen Úmluvou MOP č. 102 z roku 1952 o minimálních standardech sociálního zabezpečení. Rada Evropy pak na tento dokument přímo navázala ve svém Evropském zákoníku sociálního zabezpečení, jenž byl přijat v roce 1964, a

který se snaží o ustanovení vyšší míry sociální ochrany než je obsažena právě v Úmluvě č. 102 z roku 1952. Blíže srov. úvodní ustanovení obou těchto dokumentů.

¹⁰⁷ Srov. Část VII, čl. 39-45 Úmluvy MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, 1952 a totožnou část Evropského zákoníku sociálního zabezpečení (Rada Evropy, 1964).

¹⁰⁸ Srov. čl. 25, odst. 2 Všeobecné deklarace lidských práv (OSN, 1948), čl. 24, odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (OSN, 1966), čl. 10, odst. 3 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (OSN, 1966) a čl. 7 a 17 Evropské sociální charty (Rada Evropy, 1961) a Revidované Evropské sociální charty (1996).

programy na pomoc, zejména ve vztahu k výživě, odívání a ubytování. Primárně je však zabezpečení životních podmínek potřebných pro vývoj dítěte odpovědností rodičů.¹⁰⁹

Současně s těmito ustanoveními zaměřenými na pomoc a ochranu rodiny s dětmi ze strany státu však platí, že nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny či domova, a každý má právo na právní ochranu proti takovýmto zásahům nebo útokům.¹¹⁰ Tím, kdo je v první řadě zodpovědný za výchovu a vývoj dítěte, jsou oba jeho rodiče, případně zákonní zástupci. Mají přitom dbát především zájmů dítěte.¹¹¹ Státní orgán nemůže do práva na respektování soukromého a rodinného života zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti mj. v zájmu ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.¹¹² V našem případě je tím míněna ochrana zdraví, morálky nebo práv a svobod dětí.

Úmluva o právech dítěte dále stanoví, že „předním hlediskem při veškerých postupech týkajících se dětí, ať konanými veřejnými nebo soukromými zařízeními sociální péče, soudy, správními orgány nebo zákonodárnými sbory, je zájem dítěte“ (čl. 3, odst. 1). Státy mají postupovat tak, aby zabezpečily dítěti ochranu a péči nezbytnou pro jeho blaho s ohledem na práva a povinnosti jeho rodičů nebo jiných osob právně za ně odpovědných (čl. 3, odst. 2). Zakázané je rovněž oddělení dítěte od svých rodičů, kromě případů, kdy je takové oddělení potřebné v zájmu dítěte, např. jde-li o zneužívání nebo zanedbávání dítěte rodiči (čl. 9).

Z toho plyne, že stát má ve vztahu k rodině s nezletilými dětmi v zásadě dvojí roli. Jednak podpůrnou, jejímž cílem je posilovat funkční rodiny v jejich péči a výchově dětí skrze rozličná opatření, z nichž některá jsou v mezinárodní legislativě taxativně uvedena, respektujícíce při tom práva a povinnosti rodičů, a zároveň roli ochrannou, která je zaměřena na ochranu dětí před negativními vlivy prostředí jako je zanedbávání a zneužívání, a to i ze strany vlastní rodiny. Centrálním zájmem zúčastněných subjektů má být v první řadě zájem dítěte.

¹⁰⁹ Čl. 27, odst. 1-3 Úmluvy o právech dítěte (OSN, 1989)

¹¹⁰ Čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv, dále čl. 17 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, čl. 16 Úmluvy o právech dítěte a čl. 8, odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Rada Evropy, 1950).

¹¹¹ Čl. 18, odst. 1 Úmluvy o právech dítěte

¹¹² Čl. 8, odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

Jde-li o sladřování pracovních a rodinných povinností přichází v úvahu především „podpůrná“ role státu, která, jak bylo výře uvedeno, tkví v nejřirší možné podpoře a pomoci poskytované rodině, zejména při jejím založení a v době péče o nezletilé děti.

1.1.2 Právo na práci a související oblasti

Jestliže jsme se na jedné straně věnovali lidským právům a svobodám souvisejícím s manželstvím, rodinou a dětmi, pak bychom chtěli nyní stručně zaměřit pozornost na stránku druhou, a tou jsou práva související s oblastí práce.

Je-li nepopíratelným faktem, že právo rodiny na pomoc a ochranu státu je obsaženo prakticky ve všech lidskoprávních dokumentech, lze tvrdit prakticky totéž o právu na práci. Platí to beze zbytku o dokumentech pojednávající o právech sociálních.

Všeobecná deklarace lidských práv přiznává v čl. 23 každému člověku právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti (odst. 1). Dále říká, že každý má bez jakékoli diskriminace nárok na stejný plat za stejnou práci (odst. 2) a zároveň dodává, že každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajiřřovala jemu samotnému a jeho rodině živobytí, odpovídající lidské důstojnosti, a která by byla v případě potřeby doplněna jinými prostředky sociálního zabezpečení (odst. 3).

Blíže definuje právo na práci Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, když říká, že „právo na práci zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme“ (čl. 6, odst. 1). S tímto právem souvisí i právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky (čl. 7), které mj. zahrnují i odměnu za práci, která zajistí pracovníkům i jejich rodinám sluřný život (čl. 7, písm. a) a stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení pouze na základě kritérií jako je délka zaměstnání a schopnosti pracovníka (čl. 7, písm. c). Dále do této skupiny práv náleží právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky a právo na odpočinek, zotavení a dovolenou (čl. 7, písm. b, d).

S určitými obměnami, doplněním a rozšířením vymezují právo na práci a příbuzná práva i ostatní katalogy lidských práv.¹¹³ S ohledem na cíl této práce považujeme podrobnější vymezení těchto práv za nadbytečné. Důležitější je pro nás zjištění, že podle výše uvedených dokumentů je právo na práci vnímáno jako předpoklad pro dosažení důstojné životní úrovně nejen pro pracovníka, ale i pro jeho rodinu. Práce a rodina tak tvoří i v oblasti mezinárodního práva těsně propojené oblasti a nerovnost příležitostí a zacházení či přímo diskriminace při vstupu do zaměstnání a při jeho výkonu tak negativně ovlivňují nejen životní úroveň a blaho jedince, ale potažmo celé jeho rodiny. V případě potřeby mají být příjmy rodiny doplněny ze systému sociálního zabezpečení tak, aby bylo zajištěno lidsky důstojné živobytí celé rodině.

Sociální zabezpečení je tedy systém, který bezprostředně intervenuje jak do sféry rodiny, tak i práce. Konkrétní obsah práva na sociální zabezpečení,¹¹⁴ které

jedinci přiznávají všechny základní lidskoprávní dokumenty, je definován Úmluvou č. 102 z roku 1952 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, v evropském prostoru pak rovněž Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení.

Mezinárodněprávní legislativa tedy velmi systematicky a obsáhle upravuje jednotlivá práva a svobody, která se váží ke sféře rodiny a práce. Přesto zde můžeme vnímat v kontextu dnešní doby určité protikladné tendence. Na jedné straně existuje právo každého jednotlivce v určitém věku uzavřít manželství a založit rodinu, rozhodovat o počtu a době narození dětí, zajišťovat jejich potřeby a starat se o jejich zdárný vývoj a výchovu a na druhé straně je zde právo na práci, tedy možnost získávat obživu ve svobodně zvoleném povolání a zaměstnání, která má vést k zajištění důstojné životní úrovně jak pro jedince, tak i jeho rodinu. V současném světě se však tyto sféry stávají jakoby oddělenými až antagonistickými. Být úspěšným ve svém povolání a získávat dostatečné finanční prostředky nejen pro bazální saturaci základních potřeb, ale důstojný a spokojený život, v praxi často

¹¹³ Srov. čl. 1, 2, 3, 4 Evropské sociální charty (Rada Evropy, 1961) a čl. 1, 2, 3, 4 a 20 Revidované Evropské sociální charty (1996) a příslušná ustanovení Úmluv MOP o rovném odměňování č. 100 z r. 1951, o diskriminaci v zaměstnání a povolání č. 111 z r. 1958 a o rovném zacházení v sociálním zabezpečení č. 118 z r. 1962 a k nim vydaných doporučení.

¹¹⁴ Srov. čl. 22 Všeobecné deklarace lidských práv (OSN, 1948), čl. 9 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (OSN, 1966) a čl. 12 původní i revidované Evropské sociální charty (Rada Evropy, 1961 a 1966). Právo dítěte na sociální zabezpečení je obsaženo v čl. 26 Úmluvy o právech dítěte (OSN, 1989).

znamená být de facto od každodenního chodu rodiny separován a věnovat se převážně roli živitele, naproti tomu realizovaná touha mít děti se v tržně orientovaném prostředí neslučuje s prioritami zaměstnavatelů na maximální možné nasazení zaměstnanců a jejich širokou časovou disponibilitu. Jak je to tedy s těmito dvěma skupinami práv v situaci, kdy se rodina stává důvodem, byť nevysloveným, pro nerovné zacházení či diskriminaci v zaměstnání?

Můžeme říci, že dochází k jakémusi konfliktu dvou skupin lidských práv. Práva na rodinu na jedné straně a práva na práci a slušný život pro jedince i jeho rodinu na straně druhé. A podle Tomeše¹¹⁵ je to právě situace konfliktu dvou práv, která legitimizuje zásah státu do dané oblasti a přijetí příslušných legislativních a sociálněpolitických opatření.

Opusťme však nyní oblast základních lidských práv a svobod v jejich obecných konturách a zaměříme se na to, jak se OSN, MOP a Rada Evropy vztahují k otázce harmonizace pracovních a rodinných povinností.

1.2 Harmonizace práce a rodiny v mezinárodních dokumentech

Ještě dříve než přistoupíme k samotné Evropské unii a jejímu pohledu na slad'ování pracovních a rodinných povinností, považujeme za nezbytné, na základě kvalitativní analýzy relevantních mezinárodních dokumentů, vymezit vztah OSN, MOP a Rady Evropy k našemu tématu. Pokusíme se o to nejprve šířeji skrze rovnost příležitostí a zacházení a na závěr pojednáme o harmonizaci práce a rodiny v nejužším smyslu slova. Je to nezbytné, neboť politika slad'ování práce a rodiny je výsledkem určitého vývoje. A my se pokusíme tento vývoj v mezinárodním právu blíže nastínit.

1.2.1 Princip rovnosti, gender a politika rovných příležitostí

Rovnost všech lidí bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženské, politické nebo jiné smyšlení, národnostní nebo sociální původ, majetek rod nebo jiné postavení je základním principem nejen lidských práv, ale i lidského soužití a všech demokraticky fungujících zemí. Všechny lidské bytosti jsou si tedy před zákonem rovny a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozdílu.¹¹⁶

Nedílnou součástí této zásady je rovněž genderová rovnost, tedy rovnost žen a mužů, pokud jde o přístup ke všem skupinám lidských práv, ať už jde o práva

¹¹⁵ Tomeš, I.: přednášky a semináře na katedře sociální práce FF UK v Praze

¹¹⁶ Srov. čl. 1, 2 a 7 Všeobecné deklarace lidských práv (OSN, 1948)

občanská, politická, hospodářská, sociální nebo kulturní.¹¹⁷ Naopak „jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ... lidských práv a základních svobod“ je považováno za diskriminaci.¹¹⁸ Pokud jde o oblast zaměstnání a povolání je v mezinárodním právu velmi často citována definice MOP obsažená v Úmluvě č. 111 z roku 1958. Diskriminací se v ní rozumí „jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na ... pohlaví ..., které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“, kdy výrazy zaměstnání a povolání jsou vnímány široce a zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.¹¹⁹

(Genderová) rovnost je tedy nadřazený princip, který je nutno mít na paměti při posuzování všech lidských práv obsažených v základních katalozích lidských práv, a zároveň tvoří i podstatu politiky rovných příležitostí.

V 50. a 60. letech minulého století, tedy v období masivní kodifikace lidských práv a svobod, přijala MOP hned několik úmluv a doporučení, v nichž se věnovala rovnosti příležitostí a zacházení v oblasti zaměstnání a povolání.¹²⁰ Úmluva č. 100 z roku 1951 o rovném odměňování v zásadě zakotvuje zásadu stejné odměny pro muže a ženy za práci stejné hodnoty, která má být zajištěna legislativními a jinými prostředky (čl. 2). Toto ustanovení je dále rozvedeno ve stejnojmenném Doporučení č. 90 z roku 1951, které říká, že za účelem usnadnění přijetí této zásady mají být přijata příslušná opatření, mj. i poskytování sociálních služeb saturujících potřeby pracujících žen, zejména těch, které mají rodinné povinnosti, financovaná z veřejných prostředků, sociálního zabezpečení nebo průmyslových příspěvkových fondů (čl. 6, písm c). Úmluva č. 111 z r. 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, k níž bylo přijato Doporučení č. 111 identického názvu i data, zavádí další významnou zásadu, a tou je rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání (čl. 2). Dále je zde formulována často citovaná definice diskriminace v zaměstnání a

¹¹⁷ Srov. čl. 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech i Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (oba OSN, 1966), obdobně čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Rada Evropy, 1950).

¹¹⁸ Čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN, 1979)

¹¹⁹ Čl. 1, odst. 1a, 3 Úmluvy MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958

¹²⁰ Jmenovitě se jedná o Úmluvu č. 100 z r. 1951 o rovném odměňování, Doporučení č. 90 z r. 1951 o rovném odměňování, Úmluvu č. 111 z r. 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Doporučení č. 111 z r. 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání a Úmluvu č. 118 z r. 1962 o rovném zacházení v sociálním zabezpečení.

povolání (viz. výše). Doporučení dodává, že každý stát má vytvořit a prosazovat národní politiku prevence diskriminace v zaměstnání a povolání (čl. 2), která by však neměla mít vliv na zvláštní opatření přijatá na podporu osob se zvláštními potřebami, které si vyžadují speciální ochranu. Mezi jinými se jedná i o osoby s rodinnými povinnostmi. Rovnost zacházení v sociálním zabezpečení, včetně dávek v mateřství a rodinných dávek, upravuje Úmluva č. 118 z roku 1962.

Hovoříme-li o rovných příležitostech a zacházení v užším smyslu slova, je nutno podotknout, že zatímco Všeobecná deklarace lidských práv a navazující Mezinárodní pakt o občanských a politických právech neobsahují žádné relevantní ustanovení, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zmiňuje stejné příležitosti pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení (čl. 7, písm. c).

Na výše uvedená ustanovení dále navazuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, respektující „velký přínos žen k blahu rodiny a rozvoji společnosti, dosud ne plně uznávaný, společenský význam mateřství a úlohu obou rodičů v rodině a při výchově dětí, a s vědomím toho, že úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci, ale že výchova dětí vyžaduje rozdělení odpovědnosti mezi muže a ženy a společnost jako celek.“ Z tohoto důvodu mají státy provádět politiku odstranění diskriminace žen (čl. 2) a přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen z důvodu manželství nebo mateřství a diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva (čl. 11, odst. 1 a 2).

Také v pořadí poslední Úmluva MOP věnovaná ochraně mateřství č. 183 z roku 2000 nabádá státy, aby přijaly vhodná opatření zajišťující, že se mateřství nestane zdrojem diskriminace v zaměstnání, včetně přístupu k němu.

V evropském právním prostoru můžeme koncem minulého století pozorovat narůstající důraz kladený na rovnost příležitostí a zacházení, zejména v oblasti výdělečné činnosti. Můžeme to ilustrovat na skutečnosti, že se tato problematika, jež se stala předmětem úpravy parciálních úmluv a doporučení zejména MOP a OSN, vrací na hierarchicky nejvyšší úroveň do základních lidskoprávních dokumentů, jmenovitě Evropské sociální charty.

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z roku 1988 obsahuje "právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví", jež bylo následně inkorporována do čl. 20 Revidované Evropské sociální charty. S cílem uplatnit toto právo všech pracovníků

mají státy přijmout opatření v oblastech: (a) přístupu k zaměstnání, ochraně proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, (b) odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace, (c) podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování a (d) rozvoje kariéry včetně povýšení. Z věcného hlediska tedy tento článek sumarizuje jednotlivá ustanovení obsažená v dokumentech pocházejících především z dílny MOP.

Zajímavá a významná je skutečnost, že zatímco původní Evropská sociální charta „právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví“ ještě vůbec neobsahovala, její revidovaná verze nejenže je obsahuje, ale zároveň je začleňuje mezi tzv. základní práva¹²¹ tohoto dokumentu! I to jednoznačně svědčí o významu, který Rada Evropy problematice rovných příležitostí a rovného zacházení v posledních desetiletích přikládá.

Jak jsme však již stručně naznačili, není každé rozdílné či preferenční zacházení v rozporu s principem rovnosti či přímo projevem diskriminace.

1.2.2 Zvláštní ochrana a zacházení

V zásadě můžeme říci, že za porušení principu rovnosti příležitostí a zacházení či diskriminaci se nepovažují:

- zvláštní opatření zaměřená na ochranu ženy z důvodu těhotenství a mateřství
- odlišná úprava pracovních podmínek žen obsažená zejména v dokumentech Mezinárodní organizace práce

¹²¹ Evropská sociální charta (1961) je dokumentem mimořádného významu hned z několika důvodů. V první řadě je vůbec prvním a v evropském regionu zároveň nejvýznamnějším katalogem sociálních práv, neboť Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vydaný OSN byl přijat až v roce 1966 a ve srovnání s Evropskou sociální chartou není ani natolik obsáhlý. Navíc byla Evropská sociální charta v roce 1996 zrevidována a rozšířena v souladu s dalším vývojem lidských práv a svobod. Dalším specifickým tohoto dokumentu je také jeho neobvyklá formální struktura. Státy, které tuto úmluvu ratifikují, se musí zavázat k zabezpečení alespoň pěti ze základních sedmi sociálních práv v ní uvedených, v případě Revidované Evropské sociální charty je to minimálně pět z devíti sociálních práv, a navíc stanoveného počtu článků nebo číslovaných odstavců. Signatární státy tak mají možnost vytvořit si vlastní legislativně závazný soubor sociálních práv (srov. čl. 20 Evropské sociální charty a čl. A Revidované Evropské sociální charty).

Pokud se tedy „právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví“ stalo jedním ze základních práv Revidované Evropské charty (čl. 20) bez toho aniž by bylo vůbec zmíněno v původní Chartě, jedná se zajisté o významný posun v recepci této problematiky na poli evropského práva.

- zvláštní opatření zaměřená na osoby, které z důvodu jako je pohlaví, věk, invalidita, povinnost vůči rodině nebo sociální či kulturní status, vyžadují zvláštní ochranu nebo podporu, pokud tak stát stanoví.¹²²
- dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů.¹²³ V tomto případě se jedná o tzv. pozitivní opatření neboli afirmativní akce.

Zvláštní opatření ve prospěch žen nejsou vnímána jako diskriminace. Toto konstatování platí ve dvou komplexech situací, jimž se MOP intenzivně věnovala již v prvních letech své existence. Jedná se o úpravu pracovních podmínek žen a zejména pak zvláštní ochranu žen v souvislosti s těhotenstvím, kojením a mateřstvím.

Pracovní podmínky žen byly upraveny hned v několika úmluvách a doporučením MOP¹²⁴ přijatých brzy po vzniku této organizace, a proto se jim budeme věnovat nejdříve. Uvedené dokumenty omezují zejména pracovní činnost žen v nočních hodinách v průmyslových a příbuzných provozech a manuální práci žen v podzemních dolech, a to z důvodu odlišné tělesné konstituce.

V souladu s obsahem těchto dokumentů je i čl. 8 Evropské sociální charty (1961), který stanoví, že státy „s cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu se zavazují: (a) regulovat zaměstnání žen noční prací v průmyslu a (b) zakázat zaměstnávání žen při podzemním dolování a, kde je to vhodné, při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy.“

Zdá se však, že tato trajektorie omezující výkon některých prací u všech žen, nikoliv tedy pouze těhotných, kojících či po určitou dobu po porodu, je v poslední době spíše na ústupu. Soudíme tak na základě četných revizí původních dokumentů MOP, které obsahují mnoho výjimek z původních ustanovení, a zejména pak skutečnosti, že zatímco původní Evropská sociální charta citované ustanovení článku 8 obsahuje, v revidované Evropské sociální chartě již obsaženo není! Dále je

¹²² Čl. 5, odst. 1 a 2 Úmluvy MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958

¹²³ Čl. 4, odst. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN, 1979)

¹²⁴ Jedná se především o Úmluvu č. 4 o noční práci žen, 1919, která byla revidována stejnojmennými Úmluvami č. 41/1934 a 89/1948, a Doporučení č. 13 o noční práci žen v zemědělství, 1921, dále pak Doporučení č. 4 o otravách olovem u žen a dětí, 1919 a v neposlední řadě o Úmluvu č. 45 o práci žen v podzemí, 1935. Účinnost některých z těchto dokumentů byla pozastavena. Více na <www.ilo.org/ilolex/>

pak možné namítnout, že omezování svobodné volby povolání je v rozporu s politikou rovných příležitostí pro ženy a muže, která je v posledních letech masivně prosazována i Evropskou unií.

Ovšem daleko důležitější a nadále všeobecně uznávanou součástí sociální politiky je ochrana žen v souvislosti s mateřstvím, neboť těhotenství, období před porodem a po porodu, kojení a péče o kojence jsou okolnosti, které kladou na ženy jak po stránce fyzické tak i psychické maximální nároky. Zvláštní ochrana se však netýká pouze ženy, ale také jejího plodu. Sociální politika tyto skutečnosti plně respektuje a reflektuje a jejich legislativní úprava se stává nedílnou součástí jak mezinárodního tak i vnitrostátního práva.

MOP byla první nadnárodní organizací, která se tomuto tématu systematicky věnovala. Výsledkem jejích snah je skutečnost, že již v roce svého založení (1919) přijala Úmluvu č. 3 o ochraně mateřství, která byla později ještě dvakrát revidována.¹²⁵ Již původní dokument však jasně naznačuje základní okruhy ochrany žen pokud jde o mateřství. Čl. 3 stanoví, že (a) ženy nesmí pracovat šest týdnů po porodu, (b) mají v souvislosti s porodem právo opustit zaměstnání šest týdnů před porodem, pokud jim to doporučí lékař, (c) mají po, a případně i před, porodem dostávat dávky z veřejných fondů nebo systému pojištění ve výši dostačující pro plný a zdravý vývoj matky a dítěte a (d) v případě, že matka kojí, bude jí to umožněno po dobu třiceti minut dvakrát denně v průběhu pracovní doby. V čl. 4 je pak zakotven zákaz výpovědi pro matky, které nejsou v zaměstnání v souvislosti s těhotenstvím a porodem v době před a po porodu přítomny.

Revidovaná Úmluva o ochraně mateřství č. 103 z roku 1952 zavádí mateřskou dovolenou v délce minimálně 12 týdnů, z toho minimálně 6 týdnů po porodu, která však může být ze zdravotních důvodů prodloužena (čl. 3). V jejím průběhu má žena nárok na dávky a kvalifikovanou zdravotní péči (čl. 4). Délka a frekvence přestávek na kojení již není fixně stanovena, nýbrž je ponechána v pravomoci národních legislativ (čl. 5). Platí zákaz výpovědi ženě v průběhu mateřské dovolené (čl. 6).

Naproti tomu Všeobecná deklarace lidských práv obsahuje pouze stručné ustanovení přiznávající mateřství a dětství nárok na zvláštní péči a pomoc (čl. 25, odst. 2). Podobně Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních

¹²⁵ Úmluva MOP č. 3 o ochraně mateřství, 1919, byla revidována stejnojmennými Úmluvami č. 103 z roku 1952 a č. 183 z roku 2000. K tomuto tématu přijala MOP také některá doporučení, zejm. č. 95 z roku 1952 a č. 191 z roku 2000 o ochraně mateřství.

právech říká, že „zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by pracujícím matkám měla být poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení“ (čl. 10, odst. 2).

Konkrétnější je již Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (1979), která za účelem zabránění diskriminace žen v zaměstnání a z důvodu manželství nebo mateřství stanoví právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany poslání ženy jako matky (čl. 11, odst. 1a), zákaz propouštění z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené (čl. 11, odst. 2a), zavedení mateřské dovolené s platem nebo srovnatelnými sociálními výhodami (čl. 11, odst. 2b) a poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé (čl. 11, odst. 2d). V neposlední řadě pak přiznává ženám v souvislosti s těhotenstvím, šestinedělním a poporodním obdobím příslušné zdravotnické služby, dle potřeby bezplatné, a rovněž odpovídající výživu během těhotenství a kojení (čl. 12, odst. 2).

Nejnižší úroveň požitků ze systému sociálního zabezpečení pro matky, dávky v mateřství a zdravotní péče je upravena Úmluvou MOP č. 102 z roku 1952 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, která je pro evropské poměry upravena a dále rozšířena v podobě Evropského zákoníku sociálního zabezpečení.

Rada Evropy dále ochranu mateřství upravuje především v čl. 8 Evropské sociální charty, který se obsahově nijak neliší od citovaných Úmluv MOP. Revidovaná Evropská sociální charta také v čl. 8 rozšiřuje předchozí ustanovení o prodloužení mateřské dovolené na minimálně 14 týdnů (odst. 1) a dále obsahuje ustanovení omezující noční práci těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících (čl. 4) a zákaz práce těchto žen v podzemí a v dalších nevhodných pracích (čl. 5).

Dosud nejúplnější a nejkomplexněji pojatý dokument k této otázce je však poslední revidovaná Úmluva MOP o ochraně mateřství č. 183 z roku 2000, která již obsahuje samostatné hlavy věnované ochraně zdraví, mateřské dovolené, volnu v případě nemoci nebo zdravotních komplikací, dávkám, ochraně zaměstnání a principu nediskriminace a kojícím matkám. Jednotlivá ustanovení dále rozvádějí a specifikují obsah předešlých úmluv této mezinárodní organizace.

Kromě zvláštní ochrany zaměřené na ženy-matky a úpravu pracovních podmínek žen existuje také legislativní možnost přijetí zvláštních opatření ve prospěch osob s povinnostmi k rodině či dočasných opatření zaměřených na

urychlení rovnoprávnosti žen a mužů, která nejsou vnímána jako diskriminační (viz výše). Není však sporu o tom, že právě zvláštní ochraně žen-matek je věnován v mezinárodním právu největší prostor.

Nyní se již zaměříme na úpravu sladění rodinného a pracovního života v dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy v nejužším smyslu slova.

1.2.3 Harmonizace práce a rodiny stricto sensu

Zatímco úprava všech skupin lidských práv, v našem případě zejména sociálních, je v základních lidskoprávních mezinárodních dokumentech poměrně komplexně rozpracována, explicitních odkazů zmiňujících současně oblast práce i rodiny zde nacházíme velmi málo, navíc se datují až z posledních desetiletí. Právní úprava této problematiky je tedy v úvodní fázi spojena především s činností MOP.

Vůbec prvním dokumentem, který se samostatně věnuje sladění pracovních a rodinných povinností, je Doporučení MOP č. 123 z roku 1965 o zaměstnání žen s rodinnými závazky.¹²⁶ Jak již název napovídá, nevnímá tento dokument problematiku práce a rodiny prizmatem žen a mužů, nýbrž ještě z výlučně ženského pohledu, neboť v době jeho vzniku se ještě s konceptem genderu nepochybně nepracovalo. Byť se jedná o dokument bez faktické právní síly, je s ohledem na své brzké načasování i obsah velmi přínosný.

Doporučení reaguje na skutečnost, že stále více žen té doby začíná pracovat mimo svůj domov a stávají se tak nedílnou součástí trhu práce. Tento fakt má za následek specifické obtíže pracujících žen, které však nejsou pouze obtížemi jejich, nýbrž celých jejich rodin a de facto společnosti jako takové. Proto mají kompetentní orgány ve spolupráci s veřejnými i soukromými organizacemi a zejména se zaměstnavateli a zaměstnaneckými organizacemi prosazovat vhodnou politiku, která umožní ženám s rodinnými povinnostmi, které pracují mimo domov, aby tak mohly činit bez diskriminace. Za tímto účelem mají být podporovány a rozvíjeny služby umožňující harmonicky sladit rozličné povinnosti v domácnosti a v práci, pozornost má být rovněž věnována výzkumu v této oblasti a budování širšího povědomí a podpory veřejnosti (čl. 1 a 2).

Jádro dokumentu však tvoří ustanovení věnovaná sociálním službám a zařízením pro děti a možnosti vstupu a návratu žen s dětmi do zaměstnání. Služby a zařízení

¹²⁶ Recommendation no. 123, Employment (Women with Family Responsibilities), 1965

pro děti mají vycházet z potřeb a možností místní komunity, dále mají být poskytovány za přijatelnou cenu a v případě potřeby zdarma, mají být pružné s ohledem na různý věk dětí a potřeby rodičů a v neposlední řadě mají splňovat stanovené normy hygienické, provozní i pokud jde o vzdělání personálu a jeho početní zastoupení (čl. 4 - 6).

Pověřené orgány mají přijmout veškeré kroky umožňující ženám s rodinnými povinnostmi, aby mohly vstoupit, setrvat anebo se navrátit na trh práce. Důraz je zde kladen na možnost rovného a svobodného vzdělání a odborného výcviku jako předpokladu vstupu do zaměstnání (čl. 8). Za účelem integrace žen, které dosud nepracovaly anebo byly dlouhodobě mimo zaměstnání z důvodu péče o dítě, mají být poskytovány vhodné služby jako je poradenství, informační služby a informace o volných pracovních místech, odborné vzdělávání či speciální kurzy umožňující snadnější návrat do zaměstnání (čl. 9). Ženám, které se bezprostředně po skončení mateřské dovolené nemohou z důvodu péče o dítě vrátit zpět do práce, má být dána možnost dalšího volna spojená s garancí zachování zaměstnání. V případě zániku zaměstnavatele má být zvažena možnost opětovného zaměstnání těchto žen (čl. 10).

Na závěr doporučení stanoví, že má být věnována pozornost lokálním specifikům, která ovlivňují život žen s dětmi, jako je dostupnost veřejné dopravy, sladřování pracovní doby v zaměstnání s provozem škol a zařízení pro děti či existence cenově přijatelných služeb ulehčujících provoz domácnosti.

Přínos oblasti služeb pro efektivnější harmonizaci práce a rodiny vyzdvihuje také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979). Za účelem zabránění diskriminace žen z důvodu manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci mají státy přijmout veškerá příslušná opatření „k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí ve veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti“ (čl. 11, odst. 2, písm. c).

Obdobně se vyjadřuje také mnohem později přijatý dokument OSN, tentokrát Úmluva o právech dítěte (1989). Za účelem zaručení a podpory úmluvou stanovených práv mají státy „poskytovat potřebnou pomoc rodičům a zákonným zástupcům při plnění jejich úkolu vést děti a budou zabezpečovat rozvoj institucí, zařízení a služeb péče o děti“ (čl. 18, odst. 2) a „učiní všechny potřebné kroky k

tomu, aby děti pracujících rodičů měly právo využívat služeb a zařízení péče o děti, která jsou pro ně určena“ (čl. 18, odst. 3).

Vraťme se však na půdu MOP, neboť právě zde byly přijaty stěžní dokumenty ve sféře sladění pracovních a rodinných povinností. Z Doporučení č. 123 z r. 1965 vychází později přijatá Úmluva č. 156 z roku 1981 o pracovnících s rodinnými závazky.¹²⁷ Zatímco uvedené doporučení bylo de facto prvním samostatným dokumentem, který podrobněji rozpracoval naše téma, tkví jedinečnost této úmluvy hned v několika skutečnostech. Jednak je to její ratifikovatelnost, tedy právní závaznost pro signatářské státy, a dále skutečnost, že se nevztahuje výhradně na ženy s dětmi, nýbrž pracovníky obojího pohlaví pečující o závislé děti nebo jiné členy nejbližší rodiny.¹²⁸ Za nejvýznamnější posun v chápání harmonizace práce a rodiny však považujeme fakt, že za účelem vytvoření reálné rovnosti příležitostí a zacházení pro pracující muže a ženy, má národní politika umožnit osobám s rodinnými povinnostmi, které jsou nebo si přejí být zaměstnány, aby mohly využít svého práva nejen bez diskriminace, ale nově, v možném rozsahu, bez konfliktu mezi svým zaměstnáním a rodinnými povinnostmi (čl. 3, odst. 1)!

Tato úmluva tedy neobsahuje pouze ustanovení o zákazu diskriminace osob s rodinnými povinnostmi v zaměstnání a na trhu práce, tak jak tomu bylo dosud, nýbrž poprvé explicitně nabádá státy, aby ve své národní politice přijaly vhodná opatření umožňující ženám a mužům s rodinami pracovat bez recipročního konfliktu mezi těmito dvěma sférami.

Po věcné stránce je však úmluva relativně stručná a nepřináší ve srovnání s předcházejícím doporučením MOP v zásadě nic nového, pouze rekapituluje a upevňuje některá její stěžní ustanovení jako je právo pracovníků s rodinnými povinnostmi na svobodnou volbu povolání a zohledňování jejich potřeb v zaměstnání i v sociálním zabezpečení, dále pak důraz na komunitní plánování a rozvoj, podpora služeb péče o děti a domácnost, opatření umožňující setrvání či návrat do zaměstnání pro pečující osoby či posilování vzdělávání a veřejného porozumění problematice rovných příležitostí a rovného zacházení a situaci pracujících rodičů.

Přestože je počet číslovaných ustanovení tohoto dokumentu relativně nízký a jejich vymezení zůstává poměrně úzké, zůstává tato úmluva až do současnosti

¹²⁷ Convention no. 156, Workers with Family Responsibilities, 1981

¹²⁸ Pojmy „závislé dítě“ (*dependent child*) a „jiný člen nejbližší rodiny“ (*other member of the immediate family*) má podle citované úmluvy blíže vymežit každý stát.

nejpodrobněji pojatou a zároveň právně závaznou mezinárodní normou vztahující se k naší otázce.

Jak už má MOP ve zvyku, přijala v souvislosti s touto úmluvou také doprovodné Doporučení č. 165 z roku 1981 o pracovnících s rodinnými závazky,¹²⁹ které obsah úmluvy znatelně rozšiřuje a systematizuje. Toto doporučení již představuje velmi moderně a komplexně pojatý příspěvek k našemu tématu. Vzhledem ke skutečnosti, že dokument přímo navazuje na výše uvedené úmluvy a doporučení MOP a znovu opakuje jejich stěžejní myšlenky, omezíme se pouze na informace, které jsou v kontextu vývoje úpravy harmonizace práce a rodiny v mezinárodním právu nové a pro nás přínosné.

Ve snaze o efektivnější spojení práce a rodiny má být věnována zvláštní pozornost pracovním podmínkám a kvalitě pracovního prostředí. Mají být přijata opatření jako je pokračující redukce denní pracovní doby a omezování přesčasů, pružnější organizace pracovních schémat a doby odpočinku, v úvahu mají být brány nároky práce na směny a noční práce. Ochrana má být poskytována lidem pracujícím na částečný úvazek a pracujícím krátkodobě anebo v domácím prostředí, neboť právě řada z nich má rodinné povinnosti. Podmínky těchto typů zaměstnání by měly být adekvátní ve srovnání s prací na plný úvazek, a to včetně ochrany poskytované příslušnými systémy sociálního zabezpečení (čl. 17 - 21). Oprávněné orgány mají podporovat taková veřejná a soukromá opatření umožňující ulehčit pracovníkům s rodinnými povinnostmi od jejich těžkostí. V praxi se jedná o nejrůznější typy služeb výpomoci v rodině a domácnosti, které by měly být kvalitní a finančně dostupné (čl. 32 a 33).

Doporučení č. 165 z r. 1981 se tak stává vůbec nejobsáhlejším dokumentem MOP přijatým k tématice sladování práce a rodiny. V souladu s některými jeho ustanoveními, která jsou věnována tzv. atypickým či prekérním formám zaměstnání, byly přijaty další úmluvy a doporučení. Konkrétně se věnují práci na částečný úvazek a práci vykonávané doma.

Úmluva č. 175 z roku 1994 o práci na částečný úvazek a k ní přijaté stejnojmenné a shodně datované Doporučení č. 182 v zásadě přisuzují práci na částečný úvazek obdobnou míru ochrany jako je tomu u práce na plný úvazek, mj. i pokud jde o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Výše mzdy a dalších požitků

¹²⁹ Recommendation no. 165, Workers with Family Responsibilities, 1981

včetně sociálního zabezpečení mají být adekvátní a odpovídat poměru odpracovaných hodin. De facto má být tedy zabráněno neoprávněnému znevýhodňování zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Mají být přijata opatření usnadňující přístup k oboustranně výhodným a svobodně zvoleným pracovním poměrům na částečný úvazek. Politika zaměstnanosti má současně věnovat zvláštní pozornost potřebám a preferencím zvláštních skupin jako jsou mezi jinými i pracovníci s rodinnými povinnostmi (čl. 9, odst. 2, písm. c).

Také Úmluva č. 177 z roku 1996 o domácí práci a k ní přijaté Doporučení č. 184 ze stejného roku zrovnoprávňují domácí práce s ostatními formami výdělečné činnosti. Také lidé pracující v domácím prostředí mají být chráněni před diskriminací v zaměstnání a povolání a mají mít nárok na rovnost zacházení v nejrůznějších sférách včetně odměňování, sociálního zabezpečení či ochrany matek.

Tolik tedy k problematice harmonizace práce a rodiny v dokumentech MOP. Zdá se však, že zatím poslední slovo k tomuto tématu řekla přece jen Rada Evropy. V roce 1996 zde byly uskutečněny dva významné kroky na tomto poli: jedním bylo přijetí Doporučení č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života a druhým byla již několikrát zmíněná revize původní Evropské sociální charty.

Doporučení Rady Evropy č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života¹³⁰ představuje z věcného hlediska komplementární dokument k Úmluvě a Doporučení MOP z roku 1981, avšak s ohledem na částečnou rozdílnost odborného zájmu obou těchto organizací je dále rozšiřuje a posouvá za hranice oblasti zaměstnání a povolání. V samotném úvodu je řečeno, že i přes dosavadní pokrok zůstává uznání harmonizace práce a rodiny jako nesmírně komplexního problému nadále nedostatečně pochopeno. A právě nalezení souladu mezi prací a rodinným životem je vnímáno jako předpoklad smysluplné kvality života a plného užívání základních lidských práv a svobod.

Podpora pracujících osob s rodinami by neměla být podle tohoto dokumentu směřována výlučně na malé děti, nýbrž i děti starší a další závislé členy rodiny jako jsou senioři a postižené osoby (čl. 2), a rovněž mají být brány v úvahu individuální faktory jako je velikost rodiny či osamělost rodiče (čl. 9). Opatření by měla být směřována do základních oblastí jako je organizace pracovní doby, zrušení diskriminace mezi ženami a muži na trhu práce, rozvoj adekvátně financovaných

¹³⁰ Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers of Member States on Reconciling Work and Family Life

služeb ve prospěch rodin, přijetí změn v sociálním zabezpečení a v daňovém systému zvyšující rozmanitost pracovních režimů či organizace školního vyučování a obsah vyučování.

Novinkou jsou některá ustanovení věnovaná mateřské a rodičovské dovolené. Poprvé se zde setkáváme s alternativou k mateřské dovolené označované jako otcovská dovolená. Otcům nově narozených dětí má být poskytnuto kratší volno, jehož délku stanoví národní legislativa, umožňující lepší adaptaci rodiny na příchod nového člena. Otcovská dovolená má být spojena s ochranou zaměstnání a přidružených práv a výhod plynoucích ze sociálního zabezpečení a pracovního práva. Neméně důležitá je skutečnost, že by měla existovat taková úprava rodičovské dovolené, která by umožňovala její sdílení mezi oběma rodiči a čerpání na „částečný úvazek“ (čl. 13), tedy nikoliv čerpání jedním rodičem v plném rozsahu, nýbrž tak, jak rodičům v dané chvíli vyhovuje. Zbývající ustanovení doporučení jsou zcela v souladu s výše citovanými dokumenty MOP.

Přesto se zdá, že zatím poslední významný krok v oblasti mezinárodní úpravy sladování rodinných a pracovních povinností byl učiněn v Revidované Evropské sociální chartě, neboť harmonizace práce a rodiny získává v čl. 27 tohoto dokumentu samostatné ustanovení! Nejedná se sice jako v případě čl. 20 o právo základní, to však nemění nic na jeho významu. Po všech ustanoveních obsažených v tématicky zaměřených úmluvách a doporučeních se totiž tematika práce a rodiny dostává na hierarchicky nejvyšší úroveň do jednoho z globálně nejdůležitějších katalogů lidských práv a nejobsáhlejšího katalogu sociálních práv vůbec, tedy do Revidované Evropské sociální charty.

Jak jsme již dříve uvedli, Revidovaná Evropská sociální charta obsahuje nové základní právo obsažené v čl. 20, a to „právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví“. Můžeme říci, že toto právo je dále specifikováno a rozvedeno ve vztahu k pracovníkům s rodinami v čl. 27, který nese označení „právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení“. Obsah článku 27 uvádíme v plném znění nejen pro jeho zásadní význam, ale i proto, že velmi přehledně rekapituluje jednotlivá opatření obsažená v již dříve přijatých dokumentech nejen Rady Evropy, ale i OSN a MOP.

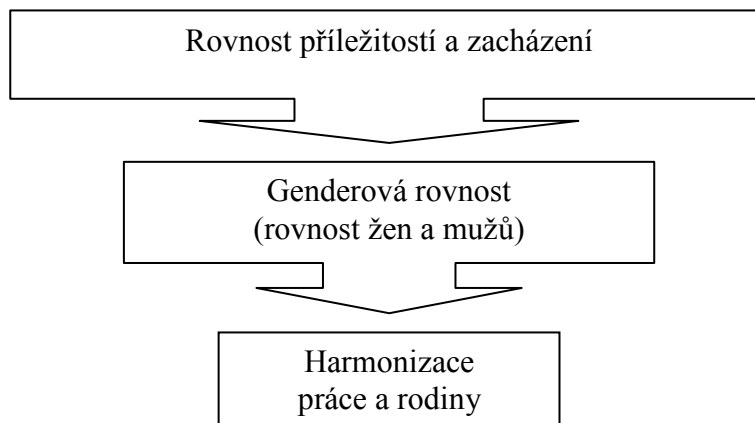
Článek 27 Revidované Evropské sociální charty:

Právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení

„S cílem zajistit účinné uplatnění práva na rovnost příležitostí a zacházení pro pracující muže a ženy s povinnostmi k rodině a mezi takovými pracovníky a jinými pracovníky, se Smluvní strany zavazují:

1. přijmout vhodná opatření:
 - a. umožňující pracovníkům s povinnostmi k rodině nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm, jakož i znovu nastoupit do zaměstnání po nepřítomnosti způsobené těmito povinnostmi, včetně opatření v oblasti odborného poradenství a výcviku;
 - b. zohledňující jejich potřeby v oblasti pracovních podmínek a sociálního zabezpečení;
 - c. rozvíjející nebo podporující služby, soukromé nebo veřejné, zejména služby denní péče o děti a jiná zařízení péče o děti;
2. poskytnou možnost kterémukoliv z rodičů získat v době po skončení mateřské dovolené rodičovské volno k péči o dítě, jehož délka a podmínky by měly být stanoveny vnitrostátním právním řádem, kolektivními smlouvami nebo praxí;
3. zajistit, aby povinnosti k rodině jako takové nezakládaly platný důvod pro skončení zaměstnání.“

Můžeme tedy říci, že problematika harmonizace práce a rodiny získala v průběhu geneze úpravy v mezinárodních dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy vnitřní konceptuální rámec, který můžeme graficky znázornit následovně:



To de facto znamená, že problematiku sladění rodinných a pracovních povinností lze v mezinárodním právu vnímat dvojím způsobem: largo sensu (v širším smyslu) jako součást politiky rovných příležitostí, zejména s ohledem na ženy a muže. Sem lze zahrnout veškerá ustanovení upravující zákaz diskriminace osob s rodinnými závazky a rovnost příležitostí a zacházení těchto lidí, zvláště pokud jde o povolání a zaměstnání. A stricto sensu (v užším smyslu) jako konkrétní opatření zaměřená na harmonizaci práce a rodiny obsažená jednak v generálních

lidskoprávních dokumentech, především ale v úmluvách a doporučeních přijatých striktně za účelem úpravy této oblasti.

Na problematiku sladování práce a rodinného života je samozřejmě možné pohlížet i jinými způsoby, anebo ji vnímat jako samostatný problém bez širších konotací, tj. *stricto sensu*. My však považujeme výkladový postup nahlížející na tuto oblast jako na součást politiky rovných příležitostí a zacházení, s ohledem na genezi lidských práv, za velmi vhodný. A to tím spíše, že rovnost příležitostí je inherentní součástí sociální politiky Evropské unie, které se budeme věnovat v následující kapitole.

Zajímavý je taktéž konceptuální a terminologický posun ve vnímání propojení pracovních a rodinných povinností. Postupně, v případě diskriminace a rovnosti příležitostí a zacházení částečně paralelně, se setkáváme nejprve s pojmem zákaz diskriminace žen (matek), poté i mužů, pečujících o děti nebo jiné potřebné členy rodiny v oblasti zaměstnání a povolání. Následně se objevuje slovní spojení rovnost příležitostí a zacházení, které vyjadřuje skutečnost, že osobám s rodinnými povinnostmi mají být na trhu práce i v následním zaměstnání poskytnuty stejné příležitosti jako ostatním lidem. Na rozdíl od zákazu diskriminace se v případě rovnosti příležitostí a zacházení jedná o pozitivní formulaci, čeho má být v praxi dosaženo. Jako poslední v řadě se objevuje obrat „konflikt mezi rodinou a zaměstnáním“. Za účelem vytvoření reálné rovnosti příležitostí a zacházení pro pracující muže a ženy má být osobám, které pracují nebo si přejí pracovat, umožněno, aby mohly využít svého práva nejen bez diskriminace, ale v rámci možností bez konfliktu mezi zaměstnáním a rodinnými povinnostmi.

1.3 Shrnutí právních závazků OSN, MOP a Rady Evropy v oblasti harmonizace práce a rodiny

Je možné říci, že legislativní úpravě harmonizace práce a rodiny v mezinárodním právu předcházela ustanovení zaměřená na definování práv a svobod spojených s manželstvím, rodinou a dětmi na jedné straně a právem na práci a souvisejícími oblastmi na straně druhé. Souběžně s touto problematikou obsahují základní lidskoprávní dokumenty rovněž ustanovení o rovnosti všech lidí bez ohledu na pohlaví a další vlastnosti. Uznání rovnosti všech lidí tvoří předpoklad dalšího legislativního rozvoje zákazu diskriminace a politiky rovných příležitostí a zacházení, v našem případě zaměřené na osoby s rodinnými povinnostmi, které

pracují anebo si pracovat přejí. Platí zde však, že nikoliv veškeré odlišné zacházení je považováno za porušení principu rovnosti či příklad diskriminace. Máme na mysli především zvláštní ochranu žen-matek či specifickou úpravu pracovních podmínek žen obecně.

Zatímco tematice rodiny a dětí i právu na práci a souvisejícím otázkám je ve fundamentálních lidskoprávních dokumentech OSN a Rady Evropy tradičně věnována velká pozornost, o ustanoveních explicitně odkazujících na efektivnější kombinaci pracovních a rodinných povinností to zdaleka neplatí. Výjimkou jsou stručná ustanovení obsažená v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen a Úmluvě o právech dítěte, která kladou důraz především na služby péče o děti pracujících rodičů.

Vývoj právní úpravy harmonizace práce a rodiny v užším smyslu je zpočátku spojen především s činností MOP, která již v roce 1965 přijala Doporučení č. 123 o zaměstnání žen s rodinnými závazky, jež klade důraz především na flexibilní pracovní úvazky a služby péče o dítě, ale i další aspekty propojování práce s rodinou. Avšak systematické snahy o úpravu této problematiky nacházíme zhruba od 80. let minulého století, neboť v roce 1981 přijala MOP Úmluvu č. 156 o pracovních s rodinnými závazky a stejnojmenné doporučení. Tyto dokumenty se na rozdíl od předchozího doporučení nevztahují pouze na ženy, nýbrž i na muže, kteří jsou vázáni péčí o rodinu. Úmluva MOP č. 156 je zároveň dosud nejvýznamnějším ratifikovatelným právním aktem přijatým k našemu tématu. Na tyto aktivity MOP částečně navázala úpravou částečných pracovních úvazků a domácí práce.

Poslední kroky pokud jde o jednodušší skloubení pracovních a rodinných závazků však učinila Rada Evropy, a to přijetím velmi komplexně pojatého Doporučení č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života a dále ustanovením čl. 27 Revidované Evropské sociální charty, které obsahuje právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení a současně shrnuje základní opatření obsažená v dříve přijatých dokumentech.

Avšak s ohledem na skutečnost, že cílem této práce je komparace závazků EU, pokud jde o harmonizaci práce a rodiny (které však více či méně reflektují činnost OSN, MOP a zejména Rady Evropy v této oblasti), s činností české vlády, je nutné na tomto místě zdůraznit skutečnost, že zdaleka ne veškeré dokumenty prezentované na předešlých stránkách jsou pro Českou republiku právně závazné. Je to dáno dvěma okruhy důvodů: jednak řada z výše uvedených dokumentů je ve své podstatě

deklaratorní, a tudíž bez jakéhokoliv právního důsledku, jedná se především o veškerá doporučení, ale i Všeobecnou deklaraci lidských práv, a dále fakt, že Česká republika neratifikovala samozřejmě veškeré dokumenty, u nichž je to možné, nýbrž pouze některé z nich.

Smutnou skutečností je, že dokumenty, které považujeme z pohledu sladění výkonu profese se životem rodiny za jednoznačně nejvýznamnější a stěžejní, jsou buďto pouze deklaratorní (Doporučení MOP č. 123/1965 a 165/1981 a Doporučení Rady Evropy č. R (96) 5), anebo je Česká republika dosud neratifikovala, jako je tomu v případě Úmluvy MOP č. 156/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky a Revidované Evropské sociální charty.¹³¹

Pro úplnost na následující straně uvádíme přehled nejdůležitějších mezinárodních dokumentů OSN, MOP a Rady Evropy vztahujících se k naší problematice.¹³²

¹³¹ Česká republika ratifikovala vybraná ustanovení původní Evropské sociální charty a Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z roku 1988, který obsahuje právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, jenž bylo následně přeneseno do článku 20 Revidované Evropské sociální charty. Avšak pokud jde o pro nás stěžejní článek 27 Revidované Evropské sociální charty, ten pro ČR dosud právně závazný není.

¹³² Podrobnější seznam dokumentů je obsažen v příloze 2, stejně tak jako informace o tom, které z nich Česká republika ratifikovala a které nikoliv.

Rok přijetí	Organizace spojených národů	Mezinárodní organizace práce		Rada Evropy
		Úmluvy	Doporučení	
1919		Úmluva č. 3/1919 o ochraně mateřství (revize Úmluvami č. 103/1952 a 183/2000)		
1948	Všeobecná deklarace lidských práv			
1950				Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
1951		Úmluva č. 100/1951 o rovném odměňování	Doporučení č. 90/1951 o rovném odměňování	
1958		Úmluva č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	Doporučení č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	
1961				Evropská sociální charta
1965			Doporučení č. 123/1965 o zaměstnávání žen s rodinnými závazky	
1966	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech			
1979	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen			
1981		Úmluva č. 156/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky	Doporučení č. 165/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky	
1989	Úmluva o právech dítěte			
1994		Úmluva č. 175/1994 o práci na částečný úvazek	Doporučení č. 182/1994 o práci na částečný úvazek	
1996		Úmluva č. 177/1996 o domácí práci	Doporučení č. 184/1996 o domácí práci	Revidovaná Evropská sociální charta Doporučení č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života

Tabulka č. 6: Harmonizace práce a rodiny ve vybraných dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy

2. Evropská unie a harmonizace práce a rodiny

Zatímco první polovina II. části této diplomové práce byla věnována mezinárodnímu kontextu problematiky sladění profesních a rodinných povinností v dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy, nyní se budeme věnovat přístupu Evropské unie k tomuto obsáhlému a komplexnímu tématu. Poněkud obsáhlejší expozice do úpravy vztahu práce a rodiny na poli výše jmenovaných organizací byla nezbytná, neboť i Evropská unie odkazuje ve svých stěžejních dokumentech na výsledky činnosti těchto institucí.

V rámci této části práce se nejprve zaměříme na vymezení geneze tématu harmonizace práce a rodiny v právu EU a vybraných stěžejních politických dokumentech této organizace. Na závěr se pokusíme o shrnutí vývoje naší problematiky na půdě EU a zejména sumarizaci k ní se vážících právních závazků, abychom získali podklad pro komparaci s činností vlády ČR.

Podobně jako v části práce věnované OSN, MOP a Radě Evropy vycházíme i zde především z kvalitativní analýzy stěžejních dokumentů Evropské unie doplněné o poznatky obsažené v relevantní odborné literatuře. Ještě bychom rádi upozornili, že jsme se zaměřili především na studium pramenů primárního a sekundárního práva EU¹³³ a strategických politických dokumentů, které určují směřování této instituce ve vztahu k tématu naší práce. Zatímco pokud jde o legislativní úpravu harmonizace práce a rodiny obsaženou v právu EU, klade si tato práce za cíl předložení poměrně vyčerpávajícího přehledu závazků obsažených zejména v pramenech sekundárního práva, jmenovitě směrnicích a některých doporučeních, v případě právně nezávazných politických dokumentů jsou naše závěry podloženy analýzou dokumentů převážně strategické povahy, které předurčují aktivity EU v dané oblasti.

¹³³ Právo EU se dělí na *primární* a *sekundární*. Primární právo EU je tvořeno normativními smlouvami, v nichž členské státy vyjádřily svou vůli upravit postavení, složení, cíle a úkoly, jakož i institucionální strukturu Společenství a Unie. Jedná se především o zřizovací smlouvy Evropského (hospodářského) společenství a Evropské unie. Sekundární legislativa je tvořena *nařízeními* (závazná ve všech svých částech a bezprostředně použitelná v každém členském státě), *směrnicemi* (zavazují členský stát k dosažení určitého výsledku, avšak ponechávají v kompetenci národních orgánů, jakými formami a prostředky bude výsledku dosaženo), *rozhodnutími* (zavazují ve všech podstatných náležitostech jen ty, jimž jsou adresována), *doporučeními* a *posudky* (pomocné právní akty bez přímé právní závaznosti). (In: Pomahač, R.: *Evropské právo (stručný přehled)*. Praha: Univerzita Karlova, 2003, s. 26-27).

Vedle pojmů primární a sekundární právo se někdy objevuje i termín *terciální* právo, který označuje všechny ostatní právně nezávazné dokumenty orgánů EU jako jsou různé zprávy, analýzy apod. Jedná se však o termín pracovní, tedy neoficiální (Tomeš, I.: přednášky na katedře sociální práce FF UK).

2.1 Geneze problematiky sladění pracovních a rodinných povinností v sociální politice a právu Evropské unie¹³⁴

Cílem této kapitoly je předložit poměrně ucelený, byť nikoliv zcela vyčerpávající, nástin vývoje harmonizace práce a rodiny ve stěžejních dokumentech Evropské unie. Text je dále chronologicky členěn do jednotlivých subkapitol na podkladě přijetí některých významných právních či koncepčních dokumentů. Hlavním zdrojem zvolené periodizace jsou zejména jednotlivé akční programy Společenství na podporu rovných příležitostí a zacházení pro ženy a muže, které ES vydává od roku 1982 vždy pro následujících pět.

Sladění rodinných a profesních rolí je (nejen) v činnosti EU vnímáno především jako součást politiky rovnosti pohlaví, proto se z důvodu zachování kontinuity vývoje věnujeme v jednotlivých kapitolách stručně i tomuto věcně nadřazenému tématu. Činíme tak však pouze v nezbytně nutné míře, neboť jsme se tímto tématem zevrubně zabývali v rámci předchozího studia.¹³⁵

2.1.1 Počátky genderové politiky EHS (1957 - 1972)

Evropská unie vznikla v roce 1993, kdy vstoupila v platnost Maastrichtská smlouva uzavřená mezi členskými státy o rok dříve, a je založena na činnosti Evropských společenství, tedy Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO) založeného v roce 1951, Evropského hospodářského společenství (EHS) a Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom) zřízených shodně v roce 1958. S ohledem na zaměření této práce a předmět sociální politiky vůbec je pro nás relevantní především činnost Evropského hospodářského společenství.

Již původní Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957)¹³⁶ obsahuje významný článek 119, který definuje zásadu stejné odměny za stejnou práci bez diskriminace na základě pohlaví. Toto poměrně stručné ustanovení má velký význam, neboť je základem politiky rovných příležitostí pro ženy a muže

¹³⁴ Dokumenty Evropské unie citované v této části práci jsou dostupné z oficiálních stránek Evropské unie

<<http://eur-lex.europa.eu/cs/index.html/>>, zejména starší a právně nezávazné dokumenty lze vyhledat v Archivu evropské integrace na <<http://aei.pitt.edu/>>.

¹³⁵ Vošmik, J.: *Geneze a současnost genderové problematiky v právu Evropské unie* (postupová práce). Katedra sociální práce FF UK v Praze, obhájeno 2005.

¹³⁶ V textu práce budeme užívat namísto plného názvu Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství zkráceného „Smlouva EHS“, od roku 1992, kdy bylo Evropské hospodářské společenství Maastrichtskou smlouvou přejmenováno na Evropské společenství, pak „Smlouva ES“, a namísto Smlouva o Evropské unii „Smlouva EU“. Číslo v závorce označuje rok, kdy byla přijata konkrétní revize primárního práva.

na poli primárního práva EU a navazuje na něj celá řada legislativních i strategických opatření.

V úvodním období své existence se EHS zaměřilo především na úkoly, jež byly v čl. 2 Smlouvy EHS (1957) definovány jako poslání této instituce, tedy vytvoření společného trhu, odstraňování rozdílů mezi hospodářskými politikami, podpora harmonického rozvoje hospodářských činností Společenství, nepřetržitý a vyvážený růst, vyšší stabilita či rychlejší zvyšování životní úrovně. V sekundárním právu se EHS zaměřilo především na úpravu stěžejní zásady volného pohybu pracovních sil, zatímco principu rovnosti se věnovalo až v následujícím období.¹³⁷ Také pokud jde o harmonizaci práce a rodiny, hledali bychom v právu EHS zatím jakékoli zmínky marně.

2.1.2 Zásada rovného zacházení a první akční program na podporu rovných příležitostí žen (1973 - 1985)

Počátky systematických snah o úpravu principu rovnosti zacházení v sekundárním právu byly v 70. a 80. letech minulého století předznamenány v některých významných politických dokumentech, neboť jak uvádí Tomeš a Koldinská,¹³⁸ je sociální politika Evropské unie základem pro následnou tvorbu sociálního práva.

Jedním z prvních takovýchto dokumentů byl Sociální akční program přijatý Radou v roce 1974, který si určil mj. za cíl dosažení plné a lepší zaměstnanosti a zlepšení životních a pracovních podmínek. Okamžitá pozornost měla být věnována problémům spojeným s nabídkou opatření umožňujících ženám sladění rodinných povinností s profesními aspiracemi. Jako hlavní nedostatky jsou v této době vnímány omezené možnosti profesního poradenství a výcviku, častá diskriminace při přijímání do zaměstnání, přerušování kariéry z důvodu mateřství a nedostatek adekvátních zařízení pro pracující matky.¹³⁹

Pokud jde o sekundární právo, byla stěžejní zásada stejné odměny za stejnou práci obsažená v čl. 119 Smlouvy EHS (1957) rozvedena a upravena v první směrnici věnované oblasti genderové rovnosti s číslem 75/117/EHS.¹⁴⁰ Ta však pro

¹³⁷ Srov. Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 37-44.

¹³⁸ Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 31.

¹³⁹ Social action programme COM (73) 1600, 24 October 1973. Action II₄ Women's employment problems.

¹⁴⁰ Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

nás nemá zdaleka takový význam jako následující Směrnice č. 76/207/EHS,¹⁴¹ která zavádí zásadu rovného zacházení pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě, postup v zaměstnání a pracovní podmínky. Zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví, anebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav (čl. 2). Za tímto účelem mají členské státy přijmout příslušná opatření. Tato směrnice představuje jeden ze základních právních nástrojů EHS k dosažení rovnosti zacházení pro ženy a muže.

Komplementární k tomuto právnímu aktu jsou další směrnice upravující zásadu rovnosti zacházení bez ohledu na pohlaví ve specifických oblastech jako je sociální zabezpečení (79/7/EHS), zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení (86/378/EHS) či samostatná výdělečná činnost (86/613/EHS).¹⁴²

Explicitní odkazy na harmonizaci pracovních a rodinných závazků v těchto směrnicích ještě nenacházíme, objevuje se zde však opakovaně ustanovení zakazující diskriminaci žen a mužů ať už přímo anebo nepřímo na základě manželského nebo rodinného stavu. Diskriminaci žen a mužů na trhu práce z důvodu péče o dítě můžeme tedy podle těchto pramenů sekundárního práva považovat za příklad nepřímé diskriminace.

Za počátek skutečně systematickým snah EHS o dosažení rovnosti zacházení se ženami a muži, i když v této době se hovoří převážně jen o ženách, můžeme označit rok 1981, kdy byl v návaznosti na Sociální akční program přijat první akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy,¹⁴³ který obsahuje jak priority pro období 1982 - 1985 v této oblasti, tak i jim odpovídající aktivity určené členskými státy a orgánům Společenství. Harmonizace práce a rodiny je od samého počátku integrální součástí této řady dokumentů, což svědčí o významu této problematiky pro Společenství. Akční programy se zaměřují na celou škálu ženských otázek, my se však v kontextu tématu této práce zaměříme pouze na pasáže, které mají přímý vztah k hledání optima mezi prací a rodinou.¹⁴⁴

¹⁴¹ Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky.

¹⁴² Kompletní seznam pramenů primárního a sekundárního práva EU upravujících oblast rovnosti žen a mužů je uveden v příloze č. 3.

¹⁴³ A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982 - 1985. COM (81) 758.

¹⁴⁴ Strukturovaný obsah priorit a opatření je obsažen v příloze č. 4, části I.

Nový akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy (1982 - 1985), jak zní celý název dokumentu, představuje reakci Společenství na nové skutečnosti, s nimiž se ženy zejména na trhu práce a v zaměstnání setkávají. Přijetí základních směrnic upravujících zásadu rovného zacházení pro ženy a muže mělo a má pozitivní důsledky, avšak v globálním měřítku nedobrá situace žen ve vztahu ke sféře zaměstnání přetrvává. Akční program tedy představuje politický nástroj boje s nerovností na základě pohlaví v členských zemích Společenství.

Sdílení rodinných povinností je považováno za nezbytný předpokladem pro dosažení rovnosti zacházení pro muže a ženy. Rozšiřování rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů¹⁴⁵ má v tomto kontextu významnou roli. Důležité je, aby rozšiřování zavedení těchto dvou nástrojů nebylo záminkou k omezení veřejných zařízení a služeb. Také reorganizace pracovní doby zejména z důvodu rozvoje nových technologií by neměla přispívat ke konzervaci tradičních rodinných vzorců, ale místo toho by měla být prostředkem k dosažení rovných příležitostí. V některých členských státech se již v této době objevuje vítaná snaha poskytovat mužům i ženám rodičovskou dovolenou, která navazuje na dovolenou mateřskou. To Společenství vnímá jako pozitivní příspěvek k dosažení rovných příležitostí pro žena a muže. Členské státy se mají proto zaměřit na možnost zavedení rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů, a to paralelně s rozvojem veřejných zařízení a služeb! Mají při tom brát v úvahu trendy směřující k novému rozložení času tráveného v zaměstnání a mimo něj.¹⁴⁶

Společenství ve svém prvním akčním programu vnímá negativně skutečnost, že v některých státech neexistují zákonné sankce za odmítnutí přijetí těhotné ženy do zaměstnání či za její propuštění z identického důvodu. Navíc se významně liší podmínky, za nichž je v jednotlivých státech poskytována mateřská dovolená (trvání, dávky). K optimalizaci poskytování mateřské dovolené by mělo dojít také s ohledem na skutečnost, že v některých zemích je mateřská dovolená neúměrně dlouhá a zasahuje tak do sféry rodičovské dovolené, což podporuje nerovnost příležitostí pro

¹⁴⁵ Dokument užívá jako synonyma současně termíny „leave for family reasons“ a „family leave“, avšak neposkytuje jejich přesnou definici. V obou případech se jedná o volno, které je zaměstnanci poskytnuto v souvislosti s péčí o potřebnou osobu z kruhu blízké rodiny, a to buďto např. seniora či postiženého člověka, anebo dítěte, na které se již nevztahuje mateřská a rodičovská dovolená. V obou případech překládáme výraz do češtiny jako „volno z rodinných důvodů“, neboť alternativy dovolená z rodinných důvodů nebo rodinná dovolená se nám jeví jako méně vhodné.

¹⁴⁶ A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982 - 1985. COM (81) 758.

ženy a muže v zaměstnání i společnosti. Členské státy proto mají přijmout opatření k odstranění diskriminace zaměřené na těhotné ženy při přijímání do zaměstnání, vylepšit podmínky mateřské dovolené a podporovat zavedení placeného volna z důvodu zdravotních prohlídek těhotných žen. Dále mají vylepšit rozsah sociálního zabezpečení pro těhotné ženy a matky, včetně samostatně výdělečně činných žen a žen v zemědělství. Státy mají v neposlední řadě přijmout dodatečná opatření, včetně plnění ze systému sociálního zabezpečení, zaměřená na ochranu žen v průběhu těhotenství a raného mateřství, aby nebyly tyto ženy znevýhodněny v oblasti pracovního života.

Poslední relevantní ustanovení tohoto dokumentu, která bychom chtěli podrobněji zmínit, se váží k harmonizaci práce a rodiny v nejužším smyslu. Společenství uznává, že dosud je organizace práce v mnoha zaměstnáních a společenských funkcích založena na předpokladu, že muži jsou osvobozeni od domácích povinností. Přes zjevné snahy o dosažení vyšší míry rovnocennosti pohlaví přetrvává značná nesourodost v legislativě zaměřené na diskriminaci žen. Více úsilí musí být proto věnováno snahám o dosažení vyšší míry konzistence práva, ale i organizace práce a společenského života vůbec, aby bylo dosaženo vyrovnanějšího sdílení rodinných povinností a rovnosti ve společnosti vůbec. Hlavní překážku v tomto směru představují i nadále veřejné služby zaměřené především na péči o malé děti. Členské státy se mají proto pokusit zajistit, aby byl provoz těchto služeb a zařízení organizován s ohledem na pracovní dobu, fungování škol a potřeby pracovníků a ekonomicky aktivních párů s rodinnými povinnostmi.¹⁴⁷

Akční program Společenství se také obsáhle věnuje pozitivním akcím ve prospěch žen, jež byly následně upraveny v Doporučení č. 84/635/EHS.¹⁴⁸ Členským státům je doporučeno, aby v rámci svých vnitrostátních politik přijaly pozitivní opatření zaměřená na odstranění stávajících nerovností postihujících ženy v profesním životě a na podporu vyrovnaného zastoupení pohlaví v zaměstnání. Cílem takových akcí má být odstranění nebo vyrovnání škodlivých následků pro ženy, které pracují nebo hledají zaměstnání.

První akční program Společenství na podporu rovných příležitostí žen tedy zahájil významnou součást politiky této instituce, která pokračuje dodnes. Tyto

¹⁴⁷ tamtéž

¹⁴⁸ Doporučení Rady č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podporování pozitivních akcí ve prospěch žen

programy jsou o to důležitější, neboť nejenže naznačují tématické směřování Společenství do budoucnosti, ale jak jsme již uvedli, obsahují tématické okruhy, jež se mají do budoucna stát předmětem legislativní úpravy EHS. Jednoznačně tedy platí, že programy na podporu rovných příležitostí žen (a později i mužů) jsou jedním z nejdůležitějších strategických dokumentů ve vztahu k harmonizaci práce a rodiny. Analýze jejich obsahu a posunu v jejich formulaci se tedy budeme věnovat i nadále.

2.1.3 První revize primárního práva a kodifikace sociálních práv (1986 - 1990)

Věcný rámec dalšího období činnosti EHS, pokud jde o sladění rodinných a profesních závazků, tvoří v pořadí již druhý akční program společenství zaměřený na rovné příležitosti žen a vůbec první kodifikace sociálních práv na poli EHS. Zaměříme se však nejprve na skutečnost globálního významu, a tou je první změna primárního práva ES prostřednictvím Jednotného evropského aktu.

Jednotný evropský akt, který byl přijat v roce 1986 a nabyt účinnosti následujícího roku měl posunout kupředu proces vytváření vnitřního trhu. Po jeho naplnění mělo dojít k vytvoření evropského ekonomického prostoru bez vnitřních hranic. Zároveň však bylo z úpravy základních dokumentů Společenství jasně patrné vědomí, že ekonomický pokrok je bez sociálních souvislostí jen těžko realizovatelný. Parciálními změnami Smlouvy EHS se sociální politika na nejvyšší legislativní úrovni posunula od obecných deklamací směrem ke konkrétním prioritám jako je ochrana zdraví a bezpečnosti při práci či pracovní podmínky.¹⁴⁹ Avšak pokud jde o rovné příležitosti žen a mužů či přímo harmonizaci práce a rodiny, nepřináší ani Jednotný evropský akt žádné změny v podobě nových ustanovení.

V roce 1985, záměrně přesně deset let od konání první celosvětové konference OSN o ženách v Mexico City a na závěr prvního desetiletí OSN věnovaného tomuto pohlaví, završil svoji existenci první akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a byl nahrazen v pořadí druhým s názvem Rovné příležitosti pro ženy. Střednědobý program Společenství 1986 - 1990.¹⁵⁰ Společenství v něm uznává, že skrze legislativu a první program bylo dosaženo částečných změn ve vnímání rovnovážné participace obou pohlaví na ekonomickém a společenském životě. Přesto je nutné s ještě větší intenzitou pokračovat v započaté činnosti, která má být

¹⁴⁹ Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 48-49.

¹⁵⁰ Equal opportunities for women. Medium-term Community programme 1986 - 90. COM (85) 801.

doplněna o nové výzvy. Mezi stěžejní aktivity, jež mají členské státy rozvíjet, patří rozšiřování povědomí o sdílení pracovních a společenských povinností mezi páry i ve společnosti celkově, přijetí právní úpravy rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů, vylepšení zařízení péče o děti, reorganizace pracovní doby směrem k větší míře pružnosti, harmonizace provozu veřejných a soukromých služeb včetně školního vyučování s pracovními aktivitami, hledání řešení pro zvláště ohrožené skupiny jako jsou osamělí rodiče či osoby pracující daleko od domova či prověření způsobů efektivního skloubení rozličných pracovních, rodinných a společenských aspirací současných žen. Z ostatních aktivit stojí za zmínku pokračování v desegregaci pracovního trhu, odstranění administrativních a daňových překážek rovného zacházení, sociální ochrana a společenská integrace osob pracujících doma, odstranění diskriminace v sociálním zabezpečení, podpora práv žen či ochrana matek a těhotných žen.¹⁵¹

Souhrnně vzato, pokračuje druhý program Společenství zaměřený na podporu rovných příležitostí ve směřování, které bylo nastíněno v předchozím dokumentu této řady, a obohacuje jej o některé nové aspekty jako je především využití nových technologií ve snaze o zrovnoprávnění postavení žen na trhu práce či zaměření na osoby, jež jsou nerovností zacházení ohroženy nejvíce.

Zásadní význam vzdělávání žen pro dosažení jejich faktické rovnosti na trhu práce a v zaměstnání je reflektován již ve Směrnici č. 76/207/EHS, která zaručuje ženám i mužům rovný přístup ke vzdělání. Na to pak navazuje první i druhý akční program Společenství na podporu rovných příležitostí žen. V tomto směřování pokračuje i Doporučení Komise č. 87/567/EHS o profesním vzdělávání žen.¹⁵² Členské státy mají přijmout kroky k podpoře účasti mladých i dospělých žen na vzdělávání, zejména pak ve vazbě na jejich budoucí profesní uplatnění, a v povoláních, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny. Pokud jde o sladění pracovních a rodinných povinností mají státy mj. přijmout opatření umožňující účast matek na vzdělávacích kurzech jako je přizpůsobení provozu zařízení péče o děti, vytvoření vhodné infrastruktury či finanční výpomoc. Mají být rovněž uznány a lépe využívány dovednosti, které si ženy a muži osvojí při péči o děti a domácnost.

¹⁵¹ Podrobněji viz. příloha 4, část II.

¹⁵² Commission Recommendation of 24 November 1987 on vocational training for women (87/567/EEC)

Důležitým milníkem na cestě Evropského společenství ve sbližování sociálních politik jednotlivých členských států se stala Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (1989). Jejím nesporným přínosem je, že členské v ní poprvé přímo a společně vymezily sociální práva. Jak již název napovídá, Komunitární charta se týká sociálních práv pracovníků, což z ní činí poněkud specifický dokument. Přestože byla Charta původně sestavena jako dokument deklaratorní bez faktického právního dosahu, nabyla později právní závaznosti skrze opakované odkazy v aktech primárního práva.¹⁵³

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (dále Komunitární charta) obsahuje sociální práva podobná těm obsaženým v Evropské sociální chartě či Mezinárodním paktu OSN o hospodářských, sociálních a kulturních právech, avšak s tím rozdílem, že jsou vázána na pracující osoby. Samo Společenství v tomto dokumentu odkazuje na úmluvy MOP a Evropskou sociální chartu, když je považuje za významný zdroj inspirace v oblasti úpravy sociálních práv.¹⁵⁴

V rámci práva na vylepšení životních a pracovních podmínek je v Chartě řečeno, že rozvoj evropského trhu musí vést ke zlepšování životních a pracovních podmínek skrze sbližování a rozvoj v oblastech jako je organizace a flexibilita pracovní doby (čl. 10). Článek 19 stanoví, že musí být zajištěno rovné zacházení mezi muži a ženami a musí být rozvíjena oblast rovných příležitostí. Za účelem dosažení tohoto cíle má být zintenzivňováno úsilí směřující k implementaci zásady rovnosti mezi muži a ženami v otázkách odměňování, přístupu k zaměstnání, sociálního zabezpečení, vzdělání, odborné přípravy a rozvoje kariéry. Takovéto aktivity mají zahrnovat rozvoj opatření umožňujících těm, kterých se to týká, jednodušší sladění pracovních a rodinných závazků.

K realizaci práv obsažených v Komunitární chartě sociálních práv pracovníků byl přijat rovněž Akční program,¹⁵⁵ který obsahuje řadu nově navrhovaných opatření. Společenství uznává, že dosud přijaté směrnice upravující zásadu rovnosti zacházení pro muže a ženy znamenají významný krok kupředu, současně je však nezbytné upravit také další oblasti jako je rodičovská dovolená či důkazní břemeno. Ve formě doporučení má být upravena oblast péče o dítě a zásady dobrého jednání při ochraně

¹⁵³ Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 50-51.

¹⁵⁴ Srov. Community Charter of Fundamental Social Rights. COM (89) 471 final.

¹⁵⁵ Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers. COM (89) 568 final.

těhotenství a mateřství. Kromě legislativní činnosti je nutné také rozvíjet konkrétní opatření zaměřená na jednotlivé aspekty rovnosti zacházení.

V Akčním programu Komunitární charty je rovněž uvedeno, že ve světle soudobých demografických trendů a s ohledem na dosažení vyšší míry konkurenceschopnosti Společenství je naprosto nezbytné dokázat efektivněji využívat potenciál žen na trhu práce. Role žen v ekonomice významným způsobem roste a pracovní místa musí být přizpůsobena pro tuto novou ekonomickou a sociální situaci a umožnit ženám obojí, jak výkon práce, tak i mateřských povinností. Z toho musí vycházet také sociální ochrana v těhotenství a mateřství.

2.1.4 Prohloubení politiky rovných příležitostí pro ženy a muže v EU (1991 - 1995)

Z pohledu sociální politiky stejně tak jako harmonizace práce a rodiny je období mezi roky 1991 a 1995 nesmírně důležité, neboť bylo přijato hned několik dokumentů, které svým významem přispěly k dalšímu posunu a prohloubení ve vnímání těchto tematických okruhů v právu a politice Evropské unie. Jedná se mimo jiné o Maastrichtskou smlouvu novelizující Smlouvu EHS a zakládající Evropskou unii či Zelenou a Bílou knihu o sociální politice, které zdůraznily přínos tohoto druhu aktivit pro budoucnost EU. Zaměříme-li se striktně na sladění profesních a rodinných povinností, pak byl přijat třetí akční program na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže a některé akty sekundárního práva upravující vybrané aspekty této problematiky, jež byly součástí již předchozích akčních programů. Jmenovitě se jedná o ochranu těhotných, kojících a matek a stěžejní téma péče o dítě. Pro zachování kontinuity výkladu budeme postupovat i zde chronologicky. Jako vztažený rámec pro toto období nám jako v předchozích případech poslouží třetí akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže navržený pro období 1991 - 1995. Jeho význam netkví pouze v tom, že přináší do této oblasti nové podněty a jim odpovídající návrhy opatření, nýbrž ve srovnání s předchozími texty této řady nabízí rovněž velmi přínosné systémové pojetí politiky rovných příležitostí.

Třetí střednědobý akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže,¹⁵⁶ jak již název napovídá, rozšiřuje dosavadní pojetí rovných příležitostí pro ženy nově také na muže (identický vývoj jsme pozorovali také u

¹⁵⁶ Equal opportunities for women and men. The third medium-term Community action programme 1991 - 1995. COM (90) 449 final.

dokumentů MOP). Program navazuje a odkazuje na řadu již zmíněných dokumentů jako je Smlouva EHS, Sociální akční program (1975), první a druhý akční program na podporu rovných příležitostí žen či Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků a k ní přijatý akční program. Významnější však je, že tento dokument obsahuje nový sociálně-ekonomický kontext rovných příležitostí.

Společenství si uvědomuje rostoucí potřebu včlenění žen na trh práce, která je motivováno jak hospodářskou, tak i demografickou situací členských států a v neposlední řadě i profesními aspiracemi řady žen. Navzdory tomu je ženská zaměstnanost v členských zemích dosud nízká a jejímu významnějšímu rozšíření brání překážky strukturální i společenské. Navíc se ženy na trhu práce setkávají s vyšší mírou nezaměstnanosti, což je činí obzvláště ohroženými. Vyšší participace žen ve výdělečné činnosti a schopnost využití ženských dovedností na trhu práce jsou klíčem k ekonomickému rozvoji a sociální kohezi Společenství. Z toho plyne, že politika rovných příležitostí pro ženy a muže nesmí být soliterní, nýbrž musí se stát nedílnou součástí nejen hospodářské a sociální politiky, ale i všech dalších oblastí činnosti EHS. Třetí program Společenství tak představuje novou etapu politiky rovných příležitostí, která je více integrovaná a komplexněji pojatá než tomu bylo v případech předcházejících dokumentů této řady.

Hlavním cílem třetího akčního programu je tedy plná participace žen v ekonomickém a společenském životě.¹⁵⁷ Již v předchozím programu však EHS uznalo, že dosažení faktické rovnosti mezi ženami a muži není reálné, dokud nedojde ke skutečnému sdílení rodinných a pracovních závazků. Základní překážku v tomto směru představují nedostatky v oblasti kvalitní péče o děti. Obecná neadekvátnost služeb péče o děti často podporovaná jejich geografickou nedostupností vytváří bariéru plné participace žen s dětmi v zaměstnání a odborné přípravě a přispívá tak k existující genderové segregaci trhu práce. Zaměření na zařízení péče o děti je tedy klíčovým bodem třetího akčního programu ve vztahu ke sladění rodinného života a výkonu profese.

Společenství se v programu zaměřuje na zvyšování kvality zařízení péče o děti mj. prostřednictvím zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků a modernizací vybavení těchto zařízení. Mezi další plánovaná opatření na komunitární úrovni náleží přijetí doporučení o službách péče o děti a vytvoření kritérií umožňujících definování

¹⁵⁷ Podrobněji viz. příloha 4, část III.

kvalitních služeb v této oblasti, dále sběr informací, monitorování a hodnocení pokroku v této oblasti v členských státech, financování inovativních projektů a důraz na rodiny se zvláštními potřebami (venkovské rodiny, rodiny pečující o další svoje členy). Dále má být rozvíjena ochrana mateřství a volno z rodinných důvodů či opatření zaměřená na důstojnost žen a mužů na pracovišti.¹⁵⁸

Jak jsme již poznamenali, přináší Maastrichtská smlouva (1992) nejen novelizaci Smlouvy o ES,¹⁵⁹ ale zároveň i založení organizace nové, a tou je Evropské unie. Ve Smlouvě ES (1992) jako takové v podstatě nelze zaznamenat žádné podstatné změny v oblasti sociální politiky, neboť de facto odráží pouze ustanovení přijatá prostřednictvím Jednotného evropského aktu.¹⁶⁰ Založení Evropské unie však znamená novou etapu v procesu vytváření stále užšího svazku mezi národy Evropy, v němž jsou rozhodnutí, jak je stanoveno ve Smlouvě o založení Evropské unie (dále jen Smlouva EU), přijímána co nejbližší občanům.¹⁶¹ Unie je založena na Evropských společenstvích a doplněna politikami a formami spolupráce stanovených smlouvou. Jedná se převážně o spolupráci ve věcech společné zahraniční a bezpečnostní politiky a spravedlnosti.¹⁶²

Daleko důležitější je však pro nás skutečnost, že součástí Maastrichtské smlouvy je také Dohoda o sociální politice, která byla Protokolem č. 14 o sociální politice připojena ke Smlouvě ES (1992). Její ustanovení byla závazná pro 11 členských států kromě Velké Británie. V textu vyjadřují státy mj. přání pokračovat v cestě vytýčené Komunitární chartou. Cílem Společenství a členských států je podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení. Za účelem dosahování těchto cílů Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států mimo jiné v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Zásada stejné

¹⁵⁸ Equal opportunities for women and men. The third medium-term Community action programme 1991 - 1995. COM (90) 449 final.

¹⁵⁹ Evropské hospodářské společenství (EHS) bylo Maastrichtskou smlouvou přejmenováno na Evropské společenství (ES).

¹⁶⁰ Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 55.

¹⁶¹ Smlouva ES (1992) obsahuje zásady subsidiarity a proporcionality, což znamená, že Společenství vyvíjí činnost jen tehdy, pokud navrhovaného cíle nemůže být uspokojivě dosaženo členskými státy a může jej být z důvodu rozsahu či účinku činnosti lépe dosaženo Společenstvím. Zásada proporcionality pak znamená, že žádná aktivita Společenství nebude přesahovat rámec toho, co je nezbytné k dosažení cílů Společenství. (Tröster, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Praha, C. H. Beck, 2002, s. 56).

¹⁶² Srov. čl. A a B Smlouvy o Evropské unii (1992)

odměny pro muže a ženy za stejnou práci obsažená již v článku 119 Smlouvy EHS (1957) je doplněna o možnost členských států zachovat nebo přijímat opatření, která poskytují zvláštní výhody usnadňující výkon profesionální činnosti žen nebo předcházejí či vyrovnávají nevýhody v jejich profesním postupu.¹⁶³ Přínos Dohody spočívá pro nás tedy především v tom, že vnáší do primárního práva další genderová témata.

Ve stejném roce jako Maastrichtská smlouva byl přijat další dokument, který významně přispívá ke zrovnoprávnění sociálněpolitických a hospodářských cílů EU. V podstatě se jedná o historicky první dokument směřující ke společné evropské sociální politice. Jde o Doporučení Rady o konvergenci cílů a politik sociální ochrany (1992). Podle doporučení má každý členský stát garantovat všem osobám legálně pobývajícím na jeho území určitou úroveň sociální ochrany poskytované v souladu se zásadou rovného zacházení a vyloučení jakékoli formy diskriminace. Systémy se mají navzájem přiblížit v oblastech nemoci, mateřství, nezaměstnanosti, neschopnosti pracovat, stáří a rodiny. V tomto doporučení jsou jasné tendence ke stanovení minimálních standardů za současného respektování jejich národních specifik.¹⁶⁴ Doporučení však obsahuje také některá ustanovení významná pro naši práci.

V případě mateřství má být zajištěno pokrytí nutných nákladů spojených s těhotenstvím, porodem a jeho následky. Zároveň má být zajištěno, že ženě, která přerušila výkon pracovní činnosti v souvislosti s mateřstvím, bude přiznána příslušná sociální ochrana. V rámci ochrany rodiny má být vytvořen systém dávek pro rodiny s nejvyššími náklady souvisejícími s péčí a výchovou dětí (např. rodiny s více dětmi nebo nejvíce znevýhodněné rodiny), dále má být podporována integrace na trh práce u osob, které se sem chtějí navrátit poté, co vychovali svoje děti. Na závěr mají být prostřednictvím opatření harmonizace rodinných a profesních povinností odstraňovány překážky bránící rodičům při výkonu výdělečné činnosti.¹⁶⁵

Oblast legislativy EU se však rozrostla nejen o právní akty upravující, můžeme říct, oblast sociální politiky obecně, nýbrž rovněž o akty podrobněji rozvádějící opatření vztahující se ke sladění rodinného a pracovního života, jež byla původně

¹⁶³ Srov. čl. 1, 2 a 6 Dohody o sociální politice připojené Protokolem č. 14 o sociální politice ke Smlouvě o Evropském společenství (1992)

¹⁶⁴ Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 52.

¹⁶⁵ Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (92/442/EEC).

navržena v akčních programech na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže. Pro nás je stěženi především opakovaně avizovaná úprava oblasti péče o děti a ochrany zdraví těhotných žen a matek při práci v sekundárním právu. Oběma těmito tématickým okruhům se budeme věnovat podrobněji v následujícím textu. Kromě toho bylo přijato také doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti,¹⁶⁶ jehož cílem je boj se sexuálním obtěžováním, které je považováno za diskriminační a je v přímém rozporu se zásadou rovnosti zacházení v otázkách zaměstnání upravené již ve Směrnici č. 76/207/EHS. Nyní však k ochraně matek a těhotných a kojících žen.

Vzhledem k tomu, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu či nadále kojící musí být v mnoha ohledech považovány za zvláště ohrožené rizikové skupiny, bylo nezbytné přijetí opatření k ochraně jejich bezpečnosti a zdraví. Nebezpečí představuje i skutečnost, že ochrana těchto žen může vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce. Proto Rada přijala Směrnici č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnankyň těhotných, krátce po porodu nebo kojících. Směrnice upravuje základní okruhy otázek vážících se k bezpečnosti a ochraně zdraví těchto žen, jimž jsme se věnovali již výše v kontextu činnosti Mezinárodní organizace práce. Jmenovitě se jedná o zákaz expozice některým látkám a fyzikálním činitelům nebo pracovním podmínkám, které by mohly mít negativní vliv na těhotné či kojící ženy (čl. 6), omezení noční práce v době těhotenství a po porodu a s tím související právo na převedení na práci ve dne či uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené, pokud to není proveditelné (čl. 7), nárok na nepřetržitě období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu, kdy tato dovolená musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů (čl. 8), nárok na pracovní volno bez ztráty odměny za účelem podstoupení prenatalního vyšetření (čl. 9), opatření k zákazu výpovědi od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené, kromě výjimečných případů nesouvisejících se stavem těchto zaměstnankyň (čl. 10) a konečně zachování práv těchto žen plynoucích z pracovní smlouvy, zejména pokud jde o odměnu za práci nebo nárok na odpovídající dávky (čl. 11). Členským státům je umožněno, aby v této souvislosti zachovaly či zavedly přísnější opatření na ochranu bezpečnosti a zdraví těchto žen, platí však, že

¹⁶⁶ Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti.

implementace ustanovení směrnice nesmí zapříčinit snížení úrovně jejich ochrany ve srovnání s obdobím před přijetím této směrnice (čl. 1).

Toto je velmi zajímavé ustanovení, se kterým se setkáváme i u dalších směrnic citovaných v této práci: členské státy mohou přijmout nebo zachovat přísnější kritéria než ta, která jsou obsažena v inkriminovaném dokumentu, avšak snížení míry sociální ochrany pouze z důvodu aplikace ustanovení směrnice není dovoleno.

Zabýváme-li se však úpravou harmonizace práce a rodiny v legislativních a koncepčních dokumentech EU, musíme se zmínit o Doporučení Komise č. 92/241/EHS o péči o děti,¹⁶⁷ které představuje jeden z nejzásadnějších přínosů k naší otázce. Přijetí tohoto doporučení bylo anticipováno již v předcházejících střednědobém akčním programu Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže a nyní se stává součástí sekundární legislativy EU, byť bez přímé právní závaznosti pro členské státy.

Členské státy mají podle doporučení podporovat aktivity organizující péči o děti, a to na všech úrovních od národní, přes regionální až k místní a za přispění všech zúčastněných subjektů včetně místní úřadů, zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců a dalších zainteresovaných institucí a jednotlivců. Nezbytné je, aby problematika sladění profesních, rodinných a výchovných povinností byla vnímána v široké perspektivě, která bere v úvahu rozličné potřeby dětí různého věku i rodiny jako celku. Povinnosti plynoucí z péče o děti jsou přítomny po celou dobu jejich výchovy, zejména však ve věku, kdy jsou děti velmi malé. Tyto skutečnosti mají být reflektovány ve všech přijatých opatřeních.

Cílem Doporučení č. 92/241/EHS je tedy v celé šíři podporovat aktivity umožňující ženám a mužům sladit jejich pracovní, rodinné a výchovné povinnosti plynoucí z péče o děti (čl. 1). Navrhovaná opatření se týkají čtyři základních oblastí (viz následující tabulka).

¹⁶⁷ Council Recommendation of 31 March 1992 on child care (92/241/EEC)

<i>Oblast</i>	<i>Doporučené aktivity pro členské státy (ve spolupráci s dalšími subjekty)</i>
Podpora zařízení péče o děti rodičů, kteří pracují, vzdělávají se s cílem získat zaměstnání anebo ze stejného důvodu hledají práci či vzdělávací nebo výcvikový kurz (čl. 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umožnit rodičům (pracujícím, vzdělávajícím se nebo hledajícím práci či vzdělávací kurz) přístup k místním službám péče o děti s důrazem na finanční dostupnost služeb, kvalitu zařízení po stránce hygienické, bezpečnosti i pedagogického vedení, zohledňování potřeb dětí i rodičů při rozhodování o poskytnutí služeb, místní dostupnost služeb ve všech regionech a městských i venkovských oblastech, přístupnost zařízení pro děti se zvláštními potřebami a zohledňování jejich potřeb. 2. Podporovat pružnost a různorodost služeb péče o děti jako součást strategie zvyšování možnosti volby a realizace rozličných preferencí, potřeb a situací dětí a jejich rodičů. Ucelenost různých typů služeb má být zachována. 3. Podporovat počáteční i průběžné vzdělávání pracovníků zařízení péče o děti. 4. Usilovat o to, aby služby péče o děti fungovaly v úzké vazbě na místní komunity s cílem lépe reagovat na potřeby rodičů i lokální podmínky. 5. Podporovat všechny zúčastněné subjekty na všech úrovních, aby finančně přispívaly na zřízení a provoz těchto služeb a učinily je tak pro rodiče finančně dostupnými.
Zvláštní volno / dovolená (<i>special leave</i>) pro zaměstnané rodiče s povinnostmi pečovat a vychovávat děti (čl. 4)	Podporovat iniciativy, které berou v úvahu zvyšující se participaci žen na trhu práce. Mají se týkat např. speciálního volna umožňujícího zaměstnaným rodičům, mužům i ženám, kteří si to přejí, přerušit výkon zaměstnání z důvodu jejich výchovných a rodinných povinností. Toto volno má být pružně organizováno.
Prostředí, struktura a organizace zaměstnání reagující na potřeby pracovníků s dětmi (čl. 5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podporovat akce, zejm. ve formě kolektivních smluv, s cílem vytvořit prostředí, strukturu a organizaci práce, které berou v úvahu potřeby pracujících rodičů s dětmi. 2. Zajistit větší míru uznání pro osoby pečující o děti, pokud jde o jejich práci a její společenský význam. 3. Podporovat akce, zejména ve veřejném sektoru, které mohou sloužit jako příklad pro rozvoj iniciativ v této oblasti.
Sdílení pracovních, rodinných a výchovných povinností plynoucích z péče o děti mezi ženami a muži (čl. 6)	S úctou ke svobodě jednotlivce a za účelem dosažení vyrovnanějšího sdílení rodinných povinností podporovat vyšší účast mužů na chodu domácnosti a výchově dětí a umožnit tak ženám, aby zastávaly plnohodnotnou roli na trhu práce.

Tabulka č. 7: Obsah Doporučení Komise č. 92/241/EHS o péči o děti

Z tabulky je jasně patrná významná role, kterou v sociálněpolitických snahách Evropské společnosti přikládá zařízením péče o děti. Ta jsou nahlížena jako základní předpoklad širší participace žen s dětmi na trhu práce. Požadavky na parametry těchto zařízení pokud jde o kvalitu, dostupnost, pružnost, soulad s potřebami dětí i pracujících rodičů, propojení s místní komunitou i dalšími participujícími subjekty, to vše jsou ukázky toho, že obsah Doporučení č. 92/241/EHS je ve všech základních ukazatelích kompatibilní s dalšími mezinárodními dokumenty přijatými v této oblasti.¹⁶⁸

Parciálním nedostatkem je snad pouze skutečnost, že se nepodařilo dokument tohoto typu přijmout v podobě disponující větší právní silou a tudíž i praktickým dopadem, avšak s ohledem na různorodost modelů sociální a odtud i rodinné politiky na území členských států Evropské unie a důraz na rozličnou míru účasti jednotlivých subjektů od státu přes zaměstnavatele až po rodiny na chodu domácností s dětmi, se jeví tento požadavek vytvoření vzájemně akceptovatelných standardů v této oblasti za současného stavu takřka nesplnitelným.

Dříve než se posuneme do dalšího časového období, musíme se věnovat ještě dvěma významným dokumentům EU, které byly přijaty v průběhu vymezené periody a mají co říci nejen k problematice harmonizace práce a rodiny, ale i koncipování sociální politiky EU jako takové. Jedná se o tzv. Zelenou a Bílou knihu o sociální politice.

V roce 1994 zveřejnila Komise Zelenou knihu o sociální politice, ve které byla k veřejné diskusi vytipována celá řada důležitých otázek budoucího vývoje Společenství v této oblasti. Na základě této diskuse pak byla přijata Bílá kniha, v níž Komise formulovala cíle pro nejbližší období. Oba tyto dokumenty tak zásadním způsobem inspirovaly současnou koncepci sociální politiky zemí Evropské unie.¹⁶⁹

Zelená kniha - Evropská sociální politika¹⁷⁰ (dále jen Zelená kniha) je založena na právech a hodnotách vyjádřených v Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků a k ní přijatém Akčním programu a je reakcí na měnící se ekonomickou a sociální situaci v členských státech EU. Neuspokojivý vývoj trhu

¹⁶⁸ Srov. s Doporučením MOP č. 123/1965 o zaměstnávání žen s rodinnými závazky, Úmluvou MOP č. 156/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky, Doporučením MOP č. 165/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky a Doporučením Rady Evropy č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života (podrobněji viz kapitola Mezinárodněprávní kontext harmonizace práce a rodiny).

¹⁶⁹ Brdek, M., Jírová, H., Krebs, V.: *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002, s. 18 a 39.

¹⁷⁰ Green paper - European social policy. COM (93) 551

práce, vysoká nezaměstnanost, demografické změny, změny ve struktuře rodiny, chudoba, sociální vyloučenost a rostoucí požadavky na sociální ochranu si vynucují nový pohled na vztah hospodářské a sociální politiky. Tři základní otázky, které musí EU v sociální oblasti řešit je cesta k plné zaměstnanosti, nová role sociálního státu a další vývoj v oblasti rovnosti příležitostí. Kromě politiky zaměstnanosti a rovnosti příležitostí je kladen důraz rovněž na politiku sociální inkluze, která se zaměřuje rovněž na ženy s dětmi, neboť i ty se mohou být ohroženy chudobou a sociálním vyloučením.

Zvyšující se vzdělání a aspirace žen na jedné straně a zaměstnávání v nízkostatusových a nedostatečně placených pozicích, vyšší míra nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost a ohrožení chudobou na straně druhé, stejně tak jako implicitní předpoklad, že odpovědnost za děti leží na ženách, to vše vede ke konfliktu péče o děti a nezbytnosti duálního příjmu ve většině rodin. Konflikt je navíc potencován skutečností, že muži se nejen nechtějí, ale často ani nemohou účastnit chodu domácnosti, a to z důvodu dlouhodobě převládajících společenských stereotypů a z nich plynoucího nastavení byrokratického systému. Cílem ES je tedy dosažení rovnosti zacházení skrze rovné příležitosti a zvláštní opatření za současného využívání schopností a zkušeností žen. Hlavními okruhy zájmu je harmonizace zaměstnání a rodinného života, vertikální a horizontální desegregace trhu práce a zvýšení účasti žen na rozhodování.¹⁷¹

Možných opatření k dosažení navržených cílů je celá řada. Pokud jde o harmonizaci práce a rodiny jedná se zejména o pružnou organizaci kariéry a pracovní doby, inovativní způsoby sladění práce a rodiny, zařízení péče o děti, stanovení jasných cílů v odborné přípravě žen a na pracovních místech s převahou mužů a jejich účinné monitorování, vytvoření více diverzifikovaných příležitostí pro vzdělávání, výcvik a rozvoj kariéry se zaměřením na ženy, odstranění přímé a nepřímé diskriminace na trhu práce včetně oblasti práce na částečný úvazek a volna (dovolených), posouzení systému rozhodování v ekonomické, sociální a politické oblasti, vylepšení přístupu k informacím obecně i na úrovni EU či věnování více pozornosti obtížím žen na trhu práce v rámci sociálního dialogu. Kromě toho si musí Evropská unie zodpovědět některé další otázky ovlivňující budoucí vývoj v oblasti rovného postavení žen a mužů ve společnosti. Jde mj. o možnost využití specifických

¹⁷¹ Tamtéž, kapitoly II, F a III, C.

postupů jako jsou kvóty a pozitivní opatření v oblastech s nízkým zastoupením žen, hledání nových způsobů, metod a opatření k dosažení rovnosti pohlaví a efektivnějšímu sladění práce a rodiny, míra zapojení zaměstnavatelů a dalších subjektů do tohoto procesu, účinnější dohled a hodnocení postavení žen v jednotlivých oblastech a mnohé další.¹⁷²

Zelená kniha tedy zrekapitulovala hlavní překážky bránící plnému rozvoji ekonomického, sociálního a lidského potenciálu členských zemích EU a navrhla k diskusi některé kroky v těchto oblastech. Odpovědí na ně byla Bílá kniha - Evropská sociální politika¹⁷³ přijatá v následujícím roce. Hlavním cílem Evropské unie má být sociální a ekonomická integrace skrze zaměstnanost a boj s nezaměstnaností, chudobou a sociálním vyloučením. Soustavný sociální pokrok EU lze stavět pouze na hospodářské prosperitě a tudíž konkurenceschopnosti evropské ekonomiky. Ústředním zdrojem bude vzdělané, vysoce motivované a adaptabilní pracovně činné obyvatelstvo. EU při dosahování svých cílů respektuje rozmanitost členských států a hodlá ji využít jako své výhody, vytváření minimální standardů je však nezbytné, má-li být zachována soudržnost Unie. Jedním z hlavních nástrojů je zákonodárství upravující oblasti pracovního práva, zdraví a bezpečnosti, volný pohyb a rovné zacházení s muži a ženami. Hlavními cíly Unie jsou nová pracovní místa, investice do lidských zdrojů, podpora vysoké úrovně pracovněprávních standardů, vytváření evropského trhu práce, rovné příležitosti pro muže a ženy, sociální ochrana a veřejné zdraví.

Pokud jde o sladění pracovní činnosti se životem v domácnosti a rodině omezuje se Bílá kniha na odkaz na Doporučení č. 92/241/EHS o péči o děti a zajišťování jeho realizace v praxi. EU se chce zaměřit na způsoby, jak se vypořádat s problémy stereotypních rolí mužů a žen ve společnosti, a v neposlední řadě chce zahájit ekonomické vyhodnocování potenciálu infrastruktur a služeb zaměřených na péči o děti a rodinné příslušníky, jde-li o jejich využití k vytvoření nových pracovních míst. Zaměří se rovněž na to, jak lze přispět ke zkvalitňování služeb péče o děti.¹⁷⁴

Období mezi lety 1991 a 1995 tedy znamenalo dosud nejpodrobnější úpravu problematiky sladění výkonu zaměstnání s chodem rodiny, a to nejen díky přijetí

¹⁷² Tamtéž, kapitola III, C, 2

¹⁷³ Bílá kniha - Evropská sociální politika. COM (94) 333. Ekonomickému rozvoji Evropské unie se detailně věnuje Bílá kniha - růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost - výzvy a cesty vpřed do 21. století. COM (93) 700.

¹⁷⁴ Tamtéž, kapitola V,B

výše jmenovaných aktů sekundárního práva, ale i dalších strategických dokumentů, které však současně upozornily na hranice těchto opatření a vyzdvihly význam hledání nových cest, jak efektivněji propojit sféru rodinného života s výkonem zaměstnání.

2.1.5 Od Amsterdamské smlouvy k Lisabonské strategii (1996 - 2000)

Stejně jako v minulých subkapitolách této části práce tvoří rámec uvedeného období akční program společenství zaměřený na rovnost pohlaví. Počátkem roku 1996 začal totiž platit již čtvrtý střednědobý akční program Společenství týkající se rovných příležitostí pro muže a ženy, jenž vytýčil aktivity ES v této sféře zájmu až do roku 2000.¹⁷⁵ Uznává nezbytnost navázání na aktivity upravené ve třech předchozích programech, avšak konstatuje, že i přes veškeré dosavadní snahy nadále existují v zemích EU genderové nerovnosti, a to zejména v oblasti zaměstnanosti a odměn pro ženy. Důraz je i nadále kladen na roli vzdělávání a přípravy pro povolání, stejně tak jako na rozvoj zaměstnanosti a rovného přístupu k ní. Nověji je akcentován přínos spolupráce s neziskovým sektorem, zejména pak organizacemi zaměřenými na ženy, a podpora vyhledávání vhodných případů dobré praxe, přispívajících k výměně zkušeností a inovaci existujících opatření. Centrální pozornost je však věnována integraci genderové optiky do všech oblastí činnosti ES, tzv. gender mainstreaming,¹⁷⁶ který byl následně prostřednictvím ustanovení článku 2, odstavce 3 Smlouvy ES (1997) implementován i do primárního práva. Další oblastí zájmu Společenství je již tradičně problematika zaměstnanosti a pracovního života, harmonizaci práce a rodiny nevyjímaje. Pokud však jde o konkrétní opatření zaměřená na sladění pracovních a rodinných povinností, nepřináší čtvrtý akční program žádné nové návrhy.¹⁷⁷

Podstatnější události se však v této etapě váží k oblasti právně závazné, neboť Amsterdamská smlouva (1997) představuje dosud nejvýznamnější změnu

¹⁷⁵ Council Decision of 22 December 1995 on a medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women.

¹⁷⁶ Metoda označovaná jako *gender mainstreaming* představuje postup, v jehož rámci jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů. V současnosti tento postup představuje jeden z neúčinnějších nástrojů vedoucích k odstranění nerovnosti mezi pohlavími (In. Gender mainstreaming. Příručka programu iniciativy Společenství Equal. Evropská komise a MPSV, 2004). Důležitost gender mainstreamingu v činnosti EU lze ilustrovat také na skutečnosti, že v roce 1998 přijala Rada Nařízení o integraci genderových témat do rozvojové spolupráce. Srov. Council Regulation (EC) No 2836/98 of 22 December 1998 on integrating of gender issues in development cooperation.

¹⁷⁷ Srov. příloha 4, část IV.

primárního práva, a to jak z pohledu rovných příležitostí pro ženy a muže, tak i sociální politiky vůbec. Nahradila totiž dosavadní ustanovení článku 2 Smlouvy ES novým, širěji pojatým ustanovením s taxativním vymezením některých cílů v sociální oblasti. Cílem Společenství je nyní mimo jiné *"podporovat vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, ... zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy"*. K článku 3, který vymezuje společné činnosti vedoucí k naplnění cílů Společenství, byl nově připojen odstavec 2, jenž stanoví, že *"při všech činnostech... usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy"*.

Zákaz diskriminace byl Amsterodamskou smlouvou rozšířen na další možné důvody jako je pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo světový názor, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace.¹⁷⁸

Rovněž článek 119 Smlouvy ES upravující rovnost zacházení pokud jde o odměnu za stejnou práci doznal změn, neboť byl rozšířen o další dva odstavce číslo 3 a 4. Zásadní význam má ustanovení říkající, že úplné zajištění zásady rovnosti mužů a žen v pracovním životě nebrání členskému státu zavést nebo zachovat opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře (čl. 4). Toto ustanovení bylo obsaženo již v Dohodě o sociální politice, která však byla, stejně tak jako Protokol č. 14, Amsterodamskou smlouvou zrušena.

Neoddiskutovatelným přínosem této novelizace primárního práva je fakt, že rovnost zacházení s muži a ženami se stala jedním z cílů fungování Evropského společenství a rovněž v ostatních oblastech činnosti ES má být dbáno na rovnost zacházení a odstraňování genderových nerovností.

Stejně jako v předchozím období pokračuje i nyní přenos některých zásadních aspektů genderové rovnosti z politických dokumentů do podoby minimálních standardů obsažených ve směrnících. Klíčový význam má pro naši práci rovněž Směrnice Rady č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřená

¹⁷⁸ Rozšíření zákazu diskriminace bylo následně upraveno Směrnicí Rady č. 2000/43/ES ze dne 20. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, a Směrnicí Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.¹⁷⁹ Cílem této směrnice je v návaznosti na předcházející činnost EU usnadnit sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů a podpořit stejné příležitosti a zacházení mezi muži a ženami prostřednictvím minimálních požadavků na rodičovskou dovolenou a volno z důvodu "vyšší moci" (tj. z rodinných důvodů).

Rámcová dohoda o rodičovské dovolené přiznává pracujícím ženám i mužům individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo adopce dítěte, a to v délce alespoň tří měsíců až po dosažení určitého věku, nejvýše však osmi let (čl. 2, odst. 1). Za účelem podpory rovných příležitostí bez ohledu na pohlaví má být toto právo poskytováno jako nepřenosné (čl. 2, odst. 2). Konkrétní podmínky pro nárok na čerpání rodičovské dovolené stanoví právní předpisy nebo kolektivní smlouvy v členských státech (čl. 2, odst. 3). V souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené platí zákaz propuštění a právo návratu na stejné pracovní místo a zachování práv získaných před odchodem na tuto dovolenou (čl. 2, odst. 4-6). Kromě toho má být pracovníkům poskytnuto "volno z důvodu vyšší moci" pro naléhavé rodinné důvody v případě nemoci či úrazu, při kterém je okamžitá přítomnost dané osoby nepostradatelná (čl. 3).

Podobně jako v případě dalších směrnic platí i zde, že státy mohou zachovat nebo zavést výhodnější opatření, avšak provádění ustanovení obsažených v této dohodě nesmí být platným důvodem pro omezení obecné úrovně ochrany zaměstnanců v oblasti pokryté dohodou. (čl. 4).

Z pohledu harmonizace rodiny a výkonu profese je komplementárním dokumentem ke Směrnici č. 96/34/ES Směrnice Rady č. 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,¹⁸⁰ neboť oba tyto legislativní nástroje blíže vymezují vlastnosti základních nástrojů efektivního sladění profesních a rodinných rolí, kterými jsou mj. i

¹⁷⁹ Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené a Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, obě uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, formálně vznikly zvláštní metodou přijímání komunitárního právního aktu. Rada jimi de facto bere za svůj obsah smluv, uzavřených v rámci kolektivního vyjednávání nejvýznamnějšími evropskými sociálními partnery, a to Evropských svazem zaměstnavatelských sdružení (UNICE), Evropským centrem podniků s veřejnou účastí a podniků působících ve veřejném zájmu (CEEP) a Evropskou odborovou konfederací (EKOS). In. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Publikace MPSV, 2002. Dostupné z <www.mpsv.cz/cs/955>.

¹⁸⁰ Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

rodičovská dovolená a práce na částečný úvazek jako zástupce možností pružné organizace pracovní doby. Oběma těmto nástrojům věnuje ES pozornost již od doby přijetí prvního akčního programu na podporu rovných příležitostí žen.

Rámcová dohoda je příspěvkem k obecné evropské strategii zaměstnanosti a stanoví zásady a minimální požadavky týkající se částečných pracovních úvazků. Jejím účelem je nejen odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, nýbrž i zlepšení kvality tohoto typu úvazku a zároveň usnadnění jeho rozvoje na bázi dobrovolnosti a s cílem přispět k pružné organizaci pracovní doby přihlížející k potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců (čl. 1). Dohoda zakazuje diskriminaci zaměstnanců pracujících na částečný úvazek pouze z důvodu této formy zaměstnání. Je-li to vhodné, má se použít zásada "poměrným dílem" (čl. 4). Členské státy mají hledat a odstraňovat legislativní a administrativní překážky realizace částečných úvazků, platí přitom, že nesouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný nebo naopak by neměl být sám o sobě platným důvodem k propuštění. Naopak by měl zaměstnavatel zvážit žádost zaměstnance o změnu úvazku v obou směrech. Zaměstnavatelé mají rovněž včas informovat o dostupných částečných úvazcích a usnadnit k nim přístup (čl. 5).

Důležitým procesním příspěvkem k úsilí o dosažení rovnosti zacházení s ženami a muži je Směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.¹⁸¹ Soudní dvůr ES rozhodl, že pravidla týkající se důkazního břemene musí být upravena, pokud jde na první pohled o případ diskriminace. Členské státy tudíž mají přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění toho, že když osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada stejného zacházení, uvedou před soudem nebo jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze vyvodit, že došlo k diskriminaci, bude povinností žalovaného (odpůrce) dokázat, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení (čl. 4). Členské státy mají zajistit, že o tomto faktu budou vhodně informovány všechny dotčené osoby (čl. 5).

Kromě přijetí výše citovaných směrnic došlo v období let 1996 až 2000 rovněž k novelizaci některých stávajících předpisů sekundárního práva.¹⁸² S ohledem na

¹⁸¹ Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

¹⁸² Zejména v důsledku četných rozsudků Soudního dvora Evropských společenství byla přijata Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

posílení vnitřní soudržnosti Unie je významná rovněž skutečnost, že po volbách v květnu 1997 došlo ve Velké Británii ke změně vládní strany, která již byla ochotna těsněji spolupracovat v sociální oblasti, což se odrazilo jak ve výše zmíněné Amsterodamské smlouvě revidující akty primární práva, tak i v rozšíření místní působnosti některých směrnic na Velkou Británii a Severní Irsko.^{183, 184}

Na závěr vymezeného období v roce 2000 se v Lisabonu konalo velmi důležité zasedání Evropské Rady, na němž byl stanoven strategický cíl pro EU: udělat vše pro to, aby se Evropa stala nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa, která bude založena na dynamicky se rozvíjejících znalostech a bude schopna dosahovat udržitelné tempo ekonomického rozvoje. Cílem je nejen tvorba více pracovních příležitostí, nýbrž i lepších příležitostí s cílem zajištění vyšší sociální soudržnosti. Závěrem summitu bylo konstatováno, že středem pozornosti politiky Unie by se měli stát lidé, neboť rozvíjení jejich schopností představuje největší růstový potenciál v Evropě. Investování do lidí a rozvoj aktivního a dynamického sociálního státu tvoří zásadní předpoklady pro budoucí postavení Evropy v novém systému hospodářství ovlivněného globalizací a dalšími soudobými společenskými trendy.¹⁸⁵

Jednou ze slabých stránek EU bránících v dosažení strategických cílů je i nadále přetrvávající nízká participace žen na trhu práce. Jednou z priorit pro nadcházející období je tedy zvýšení průměrné míry zaměstnanosti z 61% v roce 2000 na hodnotu co nejvíce se blíží 70% v roce 2010, a pokud jde o zaměstnanost žen, pak její zvýšení z 51% na více než 60% ve stejném časovém horizontu.¹⁸⁶

Také evropský sociální model založený na vysoké míře sociální ochrany musí doznat změn s cílem podporovat dosažení ekonomiky založené na znalostech. Má být vytvořen systém aktivní sociální ochrany zdůrazňující úlohu práce, reflektující stárnutí populace a podporující sociální začleňování, rovnost příležitostí a kvalitní zdravotní služby. Za účelem uplatnění rovných příležitostí pro muže a ženy mají být přijímána opatření vedoucí k redukci segregace na trhu práce a usnadňující

¹⁸³ Brdek, M., Jírová, H., Krebs, V.: *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002, s. 38.

¹⁸⁴ Jde o Směrnici Rady č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, Směrnici Rady č. 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku a Směrnici Rady č. 98/52/ES ze dne 13. června 1998 o rozšíření směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

¹⁸⁵ Brdek, M., Jírová, H., Krebs, V.: *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002, s. 41.

¹⁸⁶ Presidency conclusions - Lisbon European Council, 23.-24. March 2000.

harmonizaci profesního a rodinného života, zejména pak skrze vytvoření minimálních standardů (benchmarking)¹⁸⁷ pro vylepšený systém služeb péče o děti.¹⁸⁸

2.1.6 Od Nice k revizi Lisabonské strategie (2001 - 2005)

V roce 2000 byl přijat již pátý střednědobý plán Společenství zaměřený na podporu a prosazování genderových témat. Rámcová strategie společenství upravující rovnost pohlaví¹⁸⁹ a k ní přijatý program¹⁹⁰ nepřináší mnoho nových návrhů konkrétních opatření k efektivnějšímu sladění profesních a rodinných rolí, avšak nabízejí novou ucelenou koncepci dosažení genderové rovnosti.

Společenství vyjadřuje odhodlání realizovat do budoucna komplexní strategii směřující k dosažení genderové rovnosti, a to skrze proaktivní kroky (gender mainstreaming) a opatření zaměřená na vylepšení pozice žen v určitých oblastech.¹⁹¹ Tento integrovaný přístup znamená podle Společenství významný posun oproti předchozím aktivitám často vzájemně odděleným vlivem různých způsobů financování. Přijetí rámcové strategie na podporu rovnosti pohlaví umožní rovněž lepší kontrolu, vyhodnocování a následně i efektivitu přijatých opatření. ES i zde uznává principy subsidiarity a komplementarity a nechce usilovat o zasahování do otázek, které mohou být účinněji řešeny na národní, regionální nebo lokální úrovni.¹⁹²

Pokud jde o oblast ekonomického života, jehož součástí je i harmonizace práce a rodiny, odvolává se dokument na cíle uvedené v Lisabonské strategii a vytvoření minimálních standardů za účelem vylepšení služeb a zařízení péče o děti a nově i

¹⁸⁷ Cílů stanovených v průběhu jednání v Lisabonu má být dosaženo prostřednictvím nové otevřené metody koordinace (*open method of coordination*), umožňující výměnu dobré praxe a dosažení větší míry soudržnosti aktivit členských států. Tato metoda zahrnuje stanovení cílů v určité oblasti a časových rozvrhů jejich dosažení, vytvoření kvantitativních a kvalitativních indikátorů a minimálních standardů (*benchmarking*), přenesení těchto evropských měřítek na národní a lokální úroveň skrze vytýčení cílů a opatření, která berou v úvahu podmínky daného státu a regionu, a periodické monitorování a vyhodnocování celého procesu. (In. Presidency conclusions - Lisbon European Council, 23.-24. March 2000).

¹⁸⁸ Presidency conclusions - Lisbon European Council, 23.-24. March 2000.

¹⁸⁹ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Towards a Community framework strategy on gender equality (2001-2005). COM (2000) 335 final.

¹⁹⁰ Council Decision of 20 December 2000 establishing a Programme relating to the Community framework strategy on gender equality (2001/51/EC).

¹⁹¹ viz. příloha 4, část V.

¹⁹² Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Towards a Community framework strategy on gender equality (2001-2005). COM (2000) 335 final.

seniory. V části věnované sociálním právům se říká, že ženy často nemají přístup anebo informace týkající se této skupiny lidských práv, což dále posiluje jednostranné břemeno kladené na ženy pokud jde o sladění práce a rodiny. Výsledkem je přerušování kariéry, nízká úroveň vzdělanosti či podzaměstnanost žen. Je tedy nutné rozšiřovat údaje týkající se především mateřské a rodičovské dovolené, pracovní doby a ochrany na pracovišti a vylepšovat legislativu v těchto oblastech.¹⁹³

Jde-li o další posuny v kodifikaci práva EU, je nezbytné upozornit na zasedání Evropské rady ve francouzském Nice v prosinci 2000. Význam tohoto setkání spočívá ve dvou skutečnostech: jednak byla přijata Niceská smlouva znamenající další revizi primárního práva EU a dále byla vyhlášena Charta základních práv EU,¹⁹⁴ které se budeme rovněž věnovat.

Niceská smlouva znamenající novelizaci Smluv ES i EU přinesla některé dílčí změny i v sociální oblasti. Jedná se mj. o rozšíření aktivit členských států i na boj proti sociálnímu vyloučení. Rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti však bylo do Smlouvy ES včleněno již dříve. Změnou je i fakt, že došlo k přečíslování článků Smlouvy ES.¹⁹⁵

Zásadním přínosem k dosud poněkud roztržitěné úpravě základních lidských práv v legislativě EU měla být Charta základních práv Evropské unie, jež byla Konventem koncipována a v roce 2000 vyhlášena jako de lege ferenda pramen primárního práva, neboť byla součástí návrhu Ústavní smlouvy EU. Avšak po negativním výsledku referenda k Ústavě EU ve Francii a Nizozemí se de facto stala deklaratorním dokumentem bez jakékoliv právní síly. Přesto bychom se chtěli tomuto dokumentu alespoň stručně věnovat, neboť významným způsobem navazuje na trajektorii úpravy lidských práv na půdě EU. Vždyť pomineme-li Komunitární chartu základních sociálních práv pracovníků, nedisponuje Unie dosud žádným obecně pojatým a současně právně závazným katalogem lidských práv, který by byl srovnatelný s fundamentálními lidskoprávními dokumenty přijatými na půdě OSN a

¹⁹³ Tamtéž

¹⁹⁴ Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 65-66.

¹⁹⁵ Ustanovení sociální politiky jsou obsažena v člancích 136 - 145 Hlavy XI, články 146 - 148 pak upravují Evropský sociální fond. Zaměstnanosti je věnována samostatná Hlava VIII (články 125 - 130). Historicky stěžení genderové ustanovení článku 119 bylo přeneseno do článku 141. Blíže srov. Smlouva o založení Evropského společenství (2000).

Rady Evropy. Charta základních práv Evropské unie měla být významným příspěvkem v tomto směru.¹⁹⁶

Zajímavá je už pouhá struktura Charty základních práv EU, neboť jednotlivá práva nejsou jako obvykle členěna na občanská, politická, sociální, hospodářská a kulturní, nýbrž jsou zahrnuta do skupin s označením důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, občanství a spravedlnost. Můžeme říci, že Charta obsahuje obdobnou paletu lidských práv a svobod obsažených ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Mezinárodních paktech OSN z roku 1966 a Úmluvě Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod (viz výše), která jsou navíc doplněna o některá specifická práva týkající se občanství EU.

Jde-li o oblast harmonizace práce a rodiny, obsahuje Charta základních práv jak práva týkající se oblasti práce, tak i práva a svobody rodiny.¹⁹⁷ V užším smyslu slova jsou přínosem zejména ustanovení obsažená v článcích 23 a 33. Článek 23 říká, že *"rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ní. Princip rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována či přijata jistá opatření stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví."* V článku 33, odstavci 2 je pak stanoveno, že *"v souladu s úsilím smířit rodinný a profesionální život má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím, jakož i právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte."*

Z našeho pohledu můžeme pouze litovat, že se tento dokument zatím nepodařilo prosadit do primárního práva, neboť v odstavci 2 článku 33 by získaly snahy o sladění pracovních a rodinných povinností notnou podporu na nejvyšší právní úrovni EU. Na rozdíl od oblasti rovnosti žen a mužů totiž v primárním právu dosud

¹⁹⁶ Skutečnost, že EU zatím nedisponuje žádným obecně koncipovaným právně závazným katalogem lidských práv neznamena, že by lidská práva občanů členských států nebyla chráněna. Naopak. Evropská unijní ochrana lidských práv má však svá specifika. Především není natolik homogenní jako v případě OSN či Rady Evropy, neboť zatímco OSN a Rada Evropy využívají "klasických" nástrojů mezinárodního práva, jakými jsou mj. úmluvy a deklarace, legislativní zakotvení lidských práv na půdě EU je rozptýleno v pramenech primárního a sekundárního práva a v neposlední řadě v konstantní (ustálené) judikatuře Evropského soudního dvora, neboť i ta je pramenem práva EU. (In: Šišková, N.: *Evropská unijní ochrana lidských práv*. Praha: Linde, 2001).

¹⁹⁷ Zatímco okruh práv souvisejících s oblastí práce je obsažen rovněž v Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků, představuje Charta základních práv jediný dokument EU, kde jsou obsažena práva a svobody rodiny. Jedná se mj. o právo na respektování soukromého a rodinného života (čl. 7), právo uzavřít sňatek a založit rodinu (čl. 9), práva dětí (čl. 24), starších osob (čl. 25) a postižených osob (26) a právo na rodinný a profesionální život (čl. 33) včetně ochrany rodiny (čl. 33, odst. 1).

absentuje explicitní odkaz na harmonizaci práce a rodiny! Z věcného hlediska je však nutno konstatovat, že obsah citovaného článku je již rozpracován v několika směrnících.

V oblasti sekundárního práva byl Směrnicí Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,¹⁹⁸ realizován záměr Společenství rozšířit tuto fundamentální zásadu fungování ES z oblasti zaměstnání, odborné přípravy, pracovních podmínek či sociálního zabezpečení i do dalších sfér společenského života. Pro nás je však přínosnější novelizace původní Směrnice č. 76/207/EHS, kterou byla zásada rovnosti zacházení s muži a ženami v sekundární právu ES poprvé podrobněji rozpracována. Došlo k tomu přijetím Směrnice Rady č. 2002/73/ES.¹⁹⁹

Směrnice č. 2002/73/ES doplňuje ustanovení uvedená v původním dokumentu o definice základních pojmů, které se však mezitím objevily i v dalších aktech sekundárního práva. Pro úplnost uvedme, že přímou diskriminací se rozumí, *"pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,"* za nepřímou diskriminaci je pak považováno, *"pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné"* (čl. 2, odst. 2). Osoba poškozená v důsledku diskriminace na základě pohlaví ve stanovených oblastech má mít právo na skutečnou a účinnou náhradu nebo vyrovnání škody (čl. 6).

Členské státy mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi povzbuzovat zaměstnavatele nebo osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání k přijetí opatření pro zabránění všem formám diskriminace na základě pohlaví (čl. 2, odst. 5) a dále mohou stanovit, že rozdíl v zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, nepředstavuje diskriminaci, jestliže to vyplývá z povahy profesní činnosti a požadavek je přiměřený (čl. 2, odst. 6).

¹⁹⁸ Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

¹⁹⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.

Směrnicí č. 2002/73/ES nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Naopak platí, že jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou představuje diskriminaci! Žena na mateřské dovolené má nárok vrátit se po jejím skončení na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měla nárok během své nepřítomnosti. Směrnicí není rovněž dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Členské státy, které uznají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen jako je ochrana před propuštěním v důsledku výkonu těchto práv. Garantován má být rovněž nárok na stejné nebo rovnocenné pracovní místo po skončení dovolené za podmínek, které nejsou méně příznivé, a nárok na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek (čl. 2, odst. 7).

Tato směrnice tedy přenesla na legislativně závaznou úroveň řadu konkrétních ustanovení, jež byla dosud obsažena převážně v právně nezávazných dokumentech. Závěrem této kapitoly se však ještě zaměříme na pravidelné březnové summity nejvyšších představitelů členských států EU, kteří se v souladu s Lisabonskou strategií počínaje rokem 2000 věnují při tomto setkání tématům ekonomickým, sociálním a enviromentálním. Výsledky zasedání jsou poté publikovány a slouží jako významné dokumenty nastiňující hlavní směřování politiky Evropské unie v následujícím období, byť jsou jednoznačně právně nezávazné.²⁰⁰

Prakticky pro všechna zasedání Evropské rady se "sociální tematikou" po roce 2000 je charakteristické, že se odvolávají na cíle stanovené v Lisabonské strategii a navrhují některá dílčí a korektivní opatření směřující k jejich naplnění. Pokud jde o téma harmonizace práce a rodiny navrhuje summit ve Stockholmu (2001),²⁰¹ aby se v rámci snah o vytvoření více kvalitnějších pracovních příležitostí věnovala příslušná pozornost podpoře vytváření vhodných pracovních podmínek včetně rovnosti pohlaví a pružné organizace práce umožňující efektivnější sladění pracovního a osobního života.

²⁰⁰ <<http://europa.eu/european-council/>> [cit. 29. 6. 2008]. Závěry zasedání Evropské rady, včetně těch, jež jsou citovány v této práci, jsou dostupné z <http://europa.eu/european-council/index_en.htm>.

²⁰¹ Presidency conclusions, Stockholm European Council, 23 and 24 March 2001.

Pro nás jsou však důležitější konkrétní závěry zasedání v Barceloně (2002),²⁰² které se opět odvolávají na cíl dosažení plné zaměstnanosti. Za tímto účelem mají členské státy odstraňovat překážky bránící dosažení vyšší zaměstnanosti žen, jak byla vytýčena v Lisabonské strategii. Mají být navržena opatření umožňující setrvání a návrat žen s dětmi na trh práce bez diskriminujícího zacházení. V tomto kontextu je kladen důraz na vytváření nových možností harmonizace práce a rodiny, zejména prostřednictvím služeb péče o děti a další závislé osoby. S ohledem na poptávku po službách zařízení péče o děti a v souladu s národními zvyklostmi mají státy zajistit, že do roku 2010 budou tyto služby dostupné pro přinejmenším 90% dětí ve věku od tří let do dosažení povinné školní docházky (mateřské školy) a pro alespoň 33% dětí do tří let věku (jesle)!

Následující summity v Bruselu v letech 2003 a 2004 dále rozvíjí ideovou linii Lisabonské strategie zaměstnanosti, a pokud jde o naše téma nepřináší v zásadě nic nového.²⁰³ V březnu roku 2005 se však konalo další stěžejní zasedání Evropské rady v Bruselu, které se neslo ve jménu přehodnocení Lisabonské strategie v polovině její účinnosti a bližšího vymezení cílů pro oblast zaměstnanosti a sociálních otázek v nadcházejících letech 2005 až 2010. Bylo konstatováno nedostatečné plnění kritérií nastavených v Lisabonu, což mělo za následek další zaostávání zemí EU ve srovnání s USA a Japonskem. Jako nezbytnost je vnímána obnova prosperity, která může zajistit zaměstnanost a je základem sociální spravedlnosti a příležitostí pro všechny.²⁰⁴ Oblast harmonizace pracovní a soukromé sféry není blíže rozpracována.

2.1.7 Současný pohled EU na harmonizaci práce a rodiny

V roce 2006 vstoupil v platnost v pořadí šestý a zatím poslední Plán ES pro dosažení rovného postavení žen a mužů,²⁰⁵ vymezující aktivity v této oblasti až do roku 2010 a současně konstatující, že rovné postavení žen a mužů představuje základní právo, společnou hodnotu a nezbytnou podmínku pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. EU učinila významný pokrok při dosahování

²⁰² Presidency conclusions, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002.

²⁰³ Srov. Presidency conclusions, Brussels European Council, 20 and 21 March 2003 a Presidency conclusions, Brussels European Council, 25 and 26 March 2004.

²⁰⁴ Sdělení jarnímu Zasedání Evropské Rady - Společně k růstu a zaměstnanosti - Nový začátek lisabonské strategie. KOM (2005) 24 v konečném znění.

²⁰⁵ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010. KOM (2006) 92 v konečném znění.

rovného postavení žen a mužů díky právním předpisům o rovném zacházení, systematickému přihlížení k rovnosti pohlaví, zvláštním opatřením pro prosazování žen, akčním programům, sociálními dialogu a dialogu s občanskou společností. Mnoho žen dosáhlo nejvyšších stupňů vzdělanosti, vstoupilo na pracovní trh a stalo se významnými osobnostmi ve veřejném životě. Nerovnosti však přetrvávají a mohou se zvětšovat s tím, jak větší globální hospodářská soutěž vyžaduje pružnější a mobilnější pracovní sílu. To by mohlo mít větší dopad na ženy, které jsou často nuceny volit mezi mateřstvím a kariérou kvůli absenci pružných pracovních ujednání a pečovatelských služeb, přetrvávání stereotypů o pohlaví a nerovnoměrnému podílu mužů na domácích povinnostech. Pokrok, který ženy učinily, včetně pokroku v klíčových oblastech Lisabonské strategie, jako je vzdělání a výzkum, se plně neodráží v postavení žen na pracovním trhu. To je plýtvání lidským kapitálem, které si EU nemůže dovolit. Současně je politická a hospodářská úloha EU ohrožována nízkou porodností a poklesem pracovní síly.

Proto je Společenství odhodláno nadále pokračovat ve dvojím přístupu k prosazování genderové rovnosti, a to jednak horizontálně skrze gender mainstreaming a současně vertikálně rozvíjením činností v jednotlivých odvětvích. Součástí druhého jmenovaného postupu je i sladění soukromého a profesního života, v jehož rámci je akcentována role pružné pracovní doby a organizace práce, zvýšení dostupnosti a kvality pečovatelských služeb nejen pro děti (barcelonská kritéria), ale i pro další závislé členy rodiny či prosazování účasti mužů v péči o děti a domácnost prostřednictvím vyšší participace na rodičovské dovolené a částečných pracovních úvazcích.²⁰⁶

Stejně významný je fakt, že jako příloha Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů jsou nově uvedeny kvantitativní indikátory monitorování postupu v oblasti genderu, umožňující účinnější sledování průběhu jejich plnění i následnou kontrolu. Pro oblast harmonizace práce a rodiny jsou tyto ukazatele rozděleny do tří oblastí: pružná pracovní opatření pro ženy i muže, rozšiřování pečovatelských služeb a lepší politiky sladění pracovního a rodinného života žen i mužů.²⁰⁷ Tyto ukazatele nemají dosud definitivní podobu a Komise se zavazuje do roku 2010 vypracovat společně s členskými státy nové ukazatele pro dvanáct klíčových oblastí

²⁰⁶ Tamtéž. Blíže viz. příloha č. 4, část VI.

²⁰⁷ Blíže viz příloha č. 5

inspirovaných Pekingskou akční platformou.²⁰⁸ Tyto snahy vychází ze záměru Společenství vytvořit minimální standardy pro vybrané oblasti umožňující efektivnější koordinování činnosti jednotlivých členských států.

Jak jsme již výše v textu naznačili, představuje Smlouva z Nice (2000) i nadále poslední platnou revizi primárního práva, a to i navzdory opakovaným snahám vrcholných orgánů EU o změnu zakládajících smluv Evropských společenství a Evropské unie. Jak Smlouva o Ústavě pro Evropu (Euroústava), jejíž integrální součástí byla i Charta základních práv EU, tak i Lisabonská smlouva neprošly ratifikačním procesem ve všech členských zemích Unie a nenabývaly tak právní moci. Z dnešního pohledu tedy považujeme za irelevantní podrobněji se těmto návrhům věnovat.²⁰⁹

Platí-li, že v posledních letech nedošlo k žádným změnám v oblasti primárního práva EU, nelze totéž tvrdit o právu sekundárním, neboť zde byla přijata významná Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.²¹⁰ Namísto je však podotknout, že význam tohoto právního aktu je více "technický" než věcně-obsahový. Uvedenou směrnicí totiž dochází k integraci většiny směrnic upravujících zásadu rovného zacházení do jediného dokumentu, což bude mít po nabytí její účinnosti rovněž vliv na legislativní základnu úpravy této zásady v sekundárním právu EU.²¹¹

Z ustanovení, která byla dosud rozptýleně upravena v jednotlivých směrnicích, obsahuje Směrnice č. 2006/54/ES zásadu stejné odměny za stejnou práci či práci

²⁰⁸ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010. KOM (2006) 92 v konečném znění.

²⁰⁹ Smlouva o Ústavě pro Evropu (Euroústava), jejíž součástí byla i Charta základních práv EU, byla výsledkem činnosti speciálně založeného orgánu zvaného Konvent. Ke slavnostnímu podpisu Euroústavy všemi 25 členskými státy a třemi kandidáty (Bulharsko, Rumunsko, Turecko) došlo v říjnu 2004 v Římě. Po dvou zamítavých referendech o jejím přijetí ve Francii a Nizozemsku (květen a červen 2005) se ale Evropská rada rozhodla odložit další proces ratifikace a vyhlásila tzv. období reflexe o budoucnosti a dalším směřování Evropy. Německo následně iniciovalo v průběhu svého předsednictví oživení reformních snah o sjednocení členské základny EU, které vyústilo v přijetí Lisabonské smlouvy pozměňující Smlouvy ES a EU. Ovšem i tento dokument byl prozatím odsouzen k neúspěchu po negativním výsledku referenda v Irsku v červnu 2008.

<<http://www.euroskop.cz/270/sekce/smlouva-o-ustave-pro-evropu/>> [cit. 1.12.2008].

²¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

²¹¹ Podle článku 34 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES se s účinkem od 15. srpna 2009 zrušují směrnice č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES včetně později přijatých změn. Odkazy na zrušené směrnice se považují za odkazy na Směrnici č. 2006/54/ES. Podrobněji k úpravě rovnosti pohlaví v sekundárním právu EU po 15. srpnu 2009 viz. příloha 3.

stejné hodnoty (kapitola 1), rovnost zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (kap. 2), rovnost zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (kap. 3) a důkazní břemeno v případech diskriminace (čl. 19).

Směrnice v úvodním ustanovení říká, že členské státy by měly pokračovat v řešení problému přetrvávajících rozdílů ve mzdách založených na pohlaví a přetrvávající segregace mužů a žen na trhu práce, například zaváděním pružných úprav pracovní doby, které umožní mužům i ženám lépe sladit rodinný i pracovní život. To by mohlo rovněž zahrnovat vhodnou úpravu rodičovské dovolené, jež by mohla být čerpána kterýmkoliv z rodičů, a zřizování dostupných a cenově přístupných zařízení péče o děti a vyživované osoby. Státy mají rovněž zvážit možnost zavedení nepřenositelného práva na otcovskou dovolenou při zachování práv týkajících se jejich zaměstnání. Podobné podmínky se mají vztahovat na případy, kdy státy přiznají mužům i ženám právo na dovolenou v případě osvojení dítěte (čl. 15 a 16).

Směrnice č. 2006/54/ES znovu opakuje, že zásada rovnosti zacházení a z ní pramenící zákaz diskriminace na základě pohlaví zahrnuje mimo jiné i jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou (čl. 2, odst. 2, písm. c). Za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě mohou státy zachovat nebo přijmout pozitivní opatření (čl. 3), která nejsou považována za porušení principu rovnosti příležitostí a zacházení. Diskriminací není ani zvláštní ochrana zdraví žen během těhotenství a mateřství, jež je naopak obecně přijímána jako prostředek k dosažení skutečné rovnosti.

Uvedená směrnice tedy sumarizuje, integruje a částečně aktualizuje některá opatření obsažená v dřívějších směrnicích upravujících zásadu rovnosti zacházení a dále tuto zásadu v sekundárním právu rozšiřuje o rovnost příležitostí.

V březnu roku 2006 se konalo další pravidelné zasedání Evropské rady nad ekonomickými a sociálními tématy, v jehož rámci bylo řečeno, že je čas, aby byl na evropské úrovni učiněn přímý závazek implementace politik podporujících ženskou zaměstnanost a zajišťující lepší vyrovnanost sféry práce a rodiny. Za tímto účelem přijala Evropská rada Evropský pakt genderové rovnosti²¹² podněcující aktivity a

²¹² Presidency conclusions, Brussels European Council, 23 and 24 March 2006. Annex II: European Pact for Gender Equality.

opatření členských států ve třech oblastech: zacelení genderových mezer (*gender gaps*) a boj s genderovými stereotypy na trhu práce, podpora lepší rovnováhy práce a života pro všechny a posílení řízení skrze gender mainstreaming a lepší monitorování. Co se týče rovnováhy práce a života je kladen důraz na dosažení cílů summitu v Barceloně v březnu 2002 upravujících podporu zařízení péče o děti, dále vylepšení služeb péče o děti a další závislé osoby a identická možnost rodičovské dovolené pro ženy i muže.

Následující březnová zasedání Evropské rady v Bruselu v letech 2007 a 2008 znovu zdůrazňují význam a přínos Lisabonské strategie zaměstnanosti pro budoucnost sjednocené Evropy a navrhují některá dílčí opatření k dosažení vytýčených cílů. Zdůrazněna je urgentní potřeba vytvoření modelu "flexicurity" v prostředí globalizované ekonomiky, tedy spojení pružnosti trhu práce a jeho hlavních aktérů a vysoké míry sociální ochrany charakteristické pro evropský sociální model.²¹³ To se přímo dotýká i sféry harmonizace práce a rodiny, která je typickým příkladem paralelního požadavku na širokou sociální ochranu a flexibilní pracovní i rodinné uspořádání.

Navzdory těmto dlouhodobým a systematickým snahám Společenství a veškerý pokrok, kterého se podařilo dosáhnout, však i nadále platí, že sladění práce a rodiny zůstává i nadále problémem pro ženy i muže. Ženy s malými dětmi nadále vykazují míru zaměstnanosti o 13,6 procentních bodů nižší než ženy bez dětí, zatímco muži s malými dětmi vykazují o 10 procentních bodů vyšší míru zaměstnanosti než muži bez dětí. Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je tedy pouze 62,4 % oproti 91,4 % u mužů, což je rozdíl 29 procentních bodů. Více než tři čtvrtiny pracovníků na částečný úvazek jsou ženy (76,5 %), což představuje jednu ženu ze tří, oproti situaci méně než jednoho muže z deseti. Ženy rovněž více vyhledávají dočasné pracovní smlouvy. To je způsobeno omezeným přístupem k zařízením péče o děti a stereotypními rodinnými vzorci založenými na pohlaví. Ženy zastávají většinu práce v domácnosti a následně mají méně času na placenou práci - muži zajišťují méně než 40 % práce v domácnosti a v rodinách s dětmi ve věku do 6 let zastávají mezi 25 % a 35 % péče o děti. Proto je zásadní, aby se na nových strategiích k dosažení rovnosti pohlaví i harmonizaci práce a rodiny podíleli vedle žen více i muži. Členské státy by

²¹³ Srov. Presidency conclusions, Brussels European Council, 8 and 9 March 2007 a Presidency conclusions, Brussels European Council, 13 and 14 March 2008.

měly proto podporovat přiměřené systémy rodičovské dovolené, kterou sdílejí oba rodiče. Nezbytným předpokladem efektivního sladění profesních a rodinných rolí je i místní, časová a finanční dostupnost služeb péče o děti a další členy rodiny a samozřejmě jejich kvalita. Zvláštní pozornost by měla být věnována skutečnosti, že rostoucí participace rodičů s malými dětmi na trhu práce vyžaduje vhodné pracovní uspořádání, provozní dobu a pružnost ve všech směrech. Inovace v tomto směru by měly být všestranně vítány a podporovány. Rovněž přístup k veřejným službám, včetně státní správy, dopravy a služeb zaměstnanosti, by měl být sladěn s pracovní dobou a neměl by bránit ženám a mužům pečujícím o děti nebo jiné závislé osoby vstoupit nebo setrvat na trhu práce.²¹⁴

Podpora sladění profesního a soukromého života by se tedy měla zintenzívnit a měla by zahrnovat muže i ženy, zejména pak prostřednictvím inovativní a přizpůsobivé organizace práce a dovolené, což pomůže osobám obojího pohlaví odpovědným za závislé osoby vstoupit do zaměstnání a zůstat v něm a také podpoří lepší rozdělení povinností v domácnosti a rodině v souladu se zásadou spoluodpovědnosti. Možnost sladit profesní a soukromý život závisí jak na moderním uspořádání trhu práce kombinováním flexibility a jistot z hlediska rovnosti žen a mužů, tak na dostupnosti a kvalitě služeb a rozvoji dalších metod.²¹⁵

2.2 Shrnutí

Na základě výše uvedených dokumentů může jednoznačně tvrdit, že harmonizace práce a rodiny v současnosti představuje nedílnou součást legislativní i koncepční činnosti Evropské unie. Podobně jako v případě OSN a Rady Evropy, je tato problematika vnímána především jakou součástí politiky rovného zacházení a rovných příležitostí pro ženy a muže. V případě EU to však neplatí zcela, neboť odkazy na sladění profesních a rodinných závazků nacházíme s vývojem sociální politiky této organizace rovněž v dalších oblastech činnosti, zejména pak v politikách zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Zatímco politika zaměstnanosti klade důraz na vyšší míru participace žen na trhu práce a efektivnější sladění práce a rodiny je

²¹⁴ Zpracováno podle konečných zpráv Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výrobu regionů o rovnosti žen a mužů v letech 2005 (KOM (2005) 44), 2006 (KOM (2006) 71) a 2008 (KOM (2008) 10). Dostupné z: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>>.

²¹⁵ Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výrobu regionů. Rovnost žen a mužů - 2008. KOM (2008) 10 v konečném znění.

vnímáno jako jakýsi systémový nástroj dosažení vyšších hodnot participace žen na trhu práce, politika sociální soudržnosti reflektuje především skutečnost, že osamělí rodiče s nezletilými dětmi jsou velmi často ve zvýšené míře ohroženi chudobou a sociálním vyloučením. Přesto je jádro systematických snad o sladění pracovních a rodinných povinností na půdě EU vnímáno jako nedílná součást genderové politiky. Ovšem i tato oblast prošla na půdě EU určitým vývojem.

2.2.1 Přehled geneze problematiky harmonizace práce a rodiny v dokumentech EU

Problematika rovnosti pohlaví a od ní odvislá oblast harmonizace pracovních a rodinných povinností se stává systematicky rozvíjenou součástí politiky EHS v době okolo roku 1982, kdy vstoupil v platnost první střednědobý akční program Společenství zaměřený na ženy, jehož ohnisko zájmu se postupem času přesunulo z otázky ženské i na muže. Ovšem již před tímto datem nalézáme některé zmínky vážící se k našemu tématu, ať už se jedná o základní genderové ustanovení rovné odměny obsažené v článku 119 Smlouvy EHS (1957) anebo Sociální akční program z roku 1974, který si již určil za cíl Společenství v této oblasti dosažení plné a lepší zaměstnanosti, a za tímto účelem má být podporována rovnost žen a mužů ve vztahu k výdělečné činnosti. Pozornost je věnována také obtížím žen při sladění práce s rodinnými závazky. Již v této době se hovoří o diskriminaci žen s dětmi při přijímání do zaměstnání, přerušování kariéry z důvodu mateřství či nedostatku adekvátních služeb pro pracující matky. Právě tuto situaci mají mj. řešit akční programy Společenství a změny v legislativě EHS.

Již v rámci prvních několika akčních programů zaměřených na ženy (a muže) se podařilo vypracovat systém základních opatření umožňujících rodičům lépe vyrovnat svoje pracovní a rodinné vytížení. V zásadě se jedná o opatření zahrnující pružnou organizaci práce a pracovní doby a vytvoření ohleduplnějšího prostředí pro zaměstnané rodiče, systém podporovaného volna známý jako mateřská a rodičovská dovolená a volno z důvodu péče o další osobu z kruhu rodiny a navazující pracovně právní ochrana těchto osob a v neposlední řadě kvalitní a všestranně dostupné služby péče o děti jako jsou jesle a mateřské školy a další typy pečovatelských služeb. Nedílnou součástí této oblasti je i úprava zvláštní ochrany těhotných žen a matek a možnost přijetí či zachování pozitivních opatření v profesní oblasti zaměřených na méně zastoupené či znevýhodněné pohlaví. Tento základní aparát opatření byl v

pozdějších letech rozšířen o některá parciální opatření jako je např. dovolená z důvodu adopce či otcovská dovolená a další. Významnější je však skutečnost, že zatímco se stávala tato opatření součástí koncepčních dokumentů EHS, začala jejich paralelní úprava v oblasti sekundárního práva.

Pokud jde o harmonizaci práce a rodiny *stricto sensu* jsou významné nejen původní směrnice ze 70. let upravující zásadu rovnosti zacházení v oblasti zaměstnání, sociálního zabezpečení a samostatné výdělečné činnosti, ale především pak akty sekundárního práva přijaté později, zejména v průběhu 90 let, ať už se jednalo o směrnice nebo doporučení. Stěžejní význam mají pro nás zejména Směrnice č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví žen těhotných, kojících a krátce po porodu při práci, Doporučení č. 92/24/EHS o péči o dítě, Směrnice č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené a Směrnice 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku. Významnými příspěvky k našemu tématu jsou rovněž později přijaté dokumenty, jmenovitě Směrnice č. 97/80/ES upravující důkazní břemeno v případech diskriminace na základě pohlaví, Směrnice č. 2002/73/ES zásadním způsobem novelizující a rozšiřující původní Směrnici č. 76/207/EHS upravující zásadu rovného zacházení v otázkách zaměstnání a pracovních podmínek a v neposlední řadě Směrnice č. 2006/54/ES, která mění legislativní základnu úpravy rovnosti zacházení v sekundárním právu, neboť do sebe integruje některé další směrnice přijaté v této oblasti.

Odhodlání přispívat k efektivnější harmonizaci výkonu profesních a rodinných rolí je rovněž součástí řady důležitých sociálněpolitických dokumentů EU strategické povahy jako je Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků (1989) a k ní přijatý Akční program, Doporučení Rady o konvergenci cílů a politik sociální ochrany (1992), Zelená a Bílá kniha věnované sociální politice (1994), Lisabonská strategie zaměstnanosti (2000), Charta základních práv Evropské unie (2000) či Evropský pakt genderové rovnosti (2006).

V posledních letech se Evropská unie zaměřuje především na efektivnější monitorování a hodnocení pokroku v oblasti rovnosti pohlaví, jejíž součástí je i harmonizace práce a rodiny, a hledání a rozvoj metod a způsobů harmonizace práce a rodiny. Klade při tom důraz na výzkum, spolupráci na všech úrovních zahrnující i sociální partnery a neziskové organizace, předávání informací a výměnu příkladů

dobré praxe. Významným příspěvkem v tomto směru je i otevřená metoda koordinace a stanovování minimálních standardů, které se nadále rozvíjí.

Na základě výše zmíněných dokumentů EU můžeme tedy říci, že problematika sladění profesních a rodinných závazků prošla v rámci činnosti této organizace třemi vzájemně provázanými a částečně paralelně probíhajícími etapami:

- 1. etapa (zejména 70. a první polovina 80. let) - vymezení základních nástrojů harmonizace práce a rodiny v politických dokumentech, zejména akčních programech na podporu rovnosti žen a později i mužů. Jedná se především o flexibilní pracovní režimy a organizaci pracovní doby, systém mateřské a rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů, který byl později rozšířen o další alternativy a pečovatelské služby o děti a další potřebné členy rodiny. Stěžejní otázkou je i zvláštní ochrana žen těhotných, krátce po porodu a kojících.
- 2. etapa (90. léta) - zakotvení těchto základních metod sladění profese a rodiny v sekundárním právu EU. Jde především o následující okruhy otázek (chronologicky): bezpečnost a ochrana zdraví žen těhotných, kojících a krátce po porodu při práci včetně mateřské dovolené (Směrnice č. 92/85/EHS), péče o dítě (Doporučení č. 92/241/EHS), rodičovská dovolené (Směrnice č. 96/34/ES) a částečné pracovní úvazky (Směrnice č. 97/81/ES).
- 3. etapa (zhruba po roce 2000) - snahy o dosažení vyšší míry efektivity při aplikaci uvedených opatření, účinnější monitorování pokroku ve stanovených oblastech, hledání nových metod harmonizace práce a rodiny, předávání a výměna informací, kooperace a využití otevřené metody koordinace.

Nyní se však pokusme shrnout závazky v oblasti harmonizace práce a rodiny, jež plynou pro členské státy z legislativy Evropské unie. Získáme tak důležitý podklad pro komparaci s aktivitami české vlády, jimž se budeme věnovat v následující části práce.

2.2.2 Shrnutí právních závazků EU v oblasti harmonizace práce a rodiny

Evropská unie přijala v průběhu své dosavadní existence řadu dokumentů a navrhla mnoho opatření týkajících se sladění rodinné a profesní sféry života, avšak zdaleka ne všechna z těchto opatření disponují právní silou, a tudíž ne všechna z nich musí členské státy EU, a tedy i Česká republika, implementovat do svých národních legislativ.

V této kapitole se tedy pokusíme zrekapitulovat právní závazky EU, pokud jde o sladění výkonu zaměstnání s rodinným životem v užším smyslu slova. Nebudeme se již podrobněji věnovat hierarchicky nadřazenému tématu rovnosti pohlaví v obecných konturách a raději se zaměříme přímo na relevantní právní akty vztahující se k našemu tématu. Nejprve však ještě stručně k právnímu zakotvení sladění profesního a rodinného života v právu EU na jedné straně a dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy na straně druhé.

Při srovnání dokumentů přijatých Evropskou unií a těmito organizacemi, na které jsme se zaměřili v rámci kapitoly věnované mezinárodnímu kontextu naší problematiky, se ukazují určitá specifika, a to především ve vztahu EU - OSN a Rada Evropy. Zásadnější difference nenacházíme ani tak v tématických oblastech, kterým je věnována bližší pozornost a jež jsou detailněji upraveny v samostatných dokumentech, zejména pak v úmluvách a doporučeních MOP. Zde naopak panuje pozoruhodná shoda jak na straně EU, tak i OSN a Rady Evropy, a MOP obzvláště, neboť tato organizace má svojí orientací na pracovní podmínky a sociální ochranu mnoho společného s primárně ekonomickými cíly Evropského společenství. O shodném směřování EU a MOP, jde-li o harmonizaci práce a rodiny, svědčí i tabulka na následující straně srovnávající právní normy těchto organizací v naší oblasti zájmu. Tématické zaměření i příbuznost jednotlivých právních norem těchto dvou mezinárodních organizací jednoznačně vypovídá o blízkém vztahu a návaznosti Evropské unie na sociální legislativu přijatou na poli Mezinárodní organizace práce. Prakticky identické tématické členění jednotlivých právních aktů nám poslouží i v části věnované zakotvení nástrojů harmonizace rodinného a pracovního života v právním řádu České republiky.

<i>Zásada</i>	<i>Evropská unie</i>	<i>Mezinárodní organizace práce</i>
Rovnost příležitostí a zacházení bez ohledu na pohlaví a zákaz diskriminace	Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (revize Směrnicemi č. 2002/73/ES a 2006/54/ES)	Úmluva o diskriminaci v zaměstnání č. 111/1958
Zvláštní ochrana žen těhotných, kojících a krátce po porodu (včetně mateřské dovolené)	Směrnice č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků	Úmluva o ochraně mateřství č. 3/1919 (revize Úmluvami č. 103/1952 a 183/2000)
Rodičovská dovolená, další typy dovolených a volno z rodinných důvodů	Směrnice Rady č. 96/34/ES o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (revize Směrnicí č. 97/75/ES)	Úmluva o zaměstnancích s rodinnými závazky č. 156/1981
Zařízení a služby péče o dítě	Doporučení č. 92/241/EHS o péči o dítě	
Částečné pracovní úvazky	Směrnice Rady č. 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (revize Směrnicí 98/23/ES)	Úmluva o práci na částečný úvazek č. 175/1994

Tabulka č. 8 Přehled stěžejních dokumentů Evropské unie a Mezinárodní organizace práce upravujících oblast harmonizace práce a rodiny

O čem však srovnání mezi EU, OSN, MOP a Radou Evropy v oblasti sladění chodu rodiny s pracovním uplatněním vypovídá? Odlišnosti nenacházíme ani tak na hierarchicky nižší úrovni rozpracování jednotlivých možností propojení práce se soukromým životem, kterým se věnuje zejména MOP, jako spíše v rovině bazálních hodnot a směřování vyjádřených v základních lidskoprávních dokumentech OSN a Rady Evropy. Žádný z právně závazných aktů EU totiž neobsahuje práva rodiny, zvláště právo na ochranu a podporu ze strany státu (v případě EU spíše ze strany států), a práva dítěte. Zpočátku to bylo dáno odlišnými cíly a od nich odvozeným směřování těchto organizací, avšak po vyhlášení Charty základních práv Evropské

unie (2000), jež tato práva jako jediná obsahuje, se zdálo, že dojde ke sblížení i v této oblasti. Negativní výsledek referenda k Evropské ústavě však toto zaměření prozatím pozastavil a výchozí práva rodiny a dítěte tudíž dosud v primárním ani sekundárním právu EU obsažena nejsou. Fakticky vzato to však nepředstavuje zásadní problém, neboť jednotlivé členské státy EU povětšinou ratifikovaly základní katalogy lidských práv z produkce OSN a Rady Evropy, jejichž nedílnou součástí tato práva jsou, a také mnohé dokumenty EU na základní listiny upravující lidská práva a svobody opakovaně upozorňují.

Soustředíme se však nyní na to, jakým způsobem je v normativních právních aktech EU vymezena sféra rodiny ve vztahu k výdělečné činnosti. Záměrně vypouštíme oblast primárního práva, tedy obsah Smluv ES a EU, neboť zde dosud nenacházíme relevantní ustanovení týkající se harmonizace práce a rodiny *stricto sensu*.²¹⁶ Co se týče sekundárního práva, budeme postupovat následovně: nejprve se zaměříme na závazná ustanovení obsažená ve vybraných směrniciích, a poté se budeme věnovat nezávazným pokynům obsaženým v relevantních doporučeních.

Tabulka na další straně tedy sumarizuje stěžejní ustanovení vybraných aktů sekundárního práva, o kterých bylo podrobněji pojednáno výše v textu této práce. Pro zjednodušení a přehlednost jsou uvedena pouze čísla příslušných právních norem, jejich celý název lze vyhledat v přílohách této diplomové práce. I zde zachováváme zvolenou logiku tématu harmonizace práce a rodiny, tj. že ji pojmáme jako součást věcně nadřazeného tématu rovnosti všech lidí bez ohledu na pohlaví.

<i>Sekundární právo - směrnice (S)</i>	
Zásada rovnosti zacházení a boj s diskriminací na základě pohlaví pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky:	S 76/207/EHS S 2002/73/ES S 2006/54/ES
- nerovné zacházení se ženou z důvodu těhotenství nebo mateřství je diskriminace	
- zvláštní ochrana žen pokud jde o těhotenství nebo mateřství není diskriminací	
- za účelem dosažení skutečné rovnosti pohlaví v pracovním životě lze zachovat nebo zavést pozitivní opatření	

²¹⁶ Ve Smlouvě ES (2000) je obsažen princip rovnosti zacházení pro muže a ženy (čl. 2), odstranění nerovnosti a podpora rovnosti zacházení pro muže a ženy v aktivitách ES (čl. 3, odst. 2), podpora a doplnění činnosti členských států za účelem dosažení cílů ES v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti (čl. 137, odst. 1, písm. i), zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci (čl. 141, odst. 1 a 2), postup Rady při přijímání opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti (čl. 141, odst. 3) a možnost přijetí nebo zachování zvláštních opatření pro méně zastoupené nebo znevýhodněné pohlaví v profesní oblasti (čl. 141, odst. 4).

<p>Zásada rovnosti zacházení bez ohledu na pohlaví ve specifických oblastech:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rovnost odměňování - sociální zabezpečení - zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení - samostatná výdělečná činnost 	<p>S 75/117/EHS S 79/7/EHS S 86/378/EHS a S 96/97/ES S 86/613/EHS</p>
<p>Důkazní břemeno v případech diskriminace na základě pohlaví:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ve zjevných případech diskriminace na základě pohlaví povinnost žalovaného prokázat, že neporušil zásadu rovného zacházení 	<p>S 97/80/ES S 98/52/ES S 2006/54/ES</p>
<p>Zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví žen těhotných, krátce po porodu nebo kojících při práci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zákaz expozice škodlivým látkám a vlivům - omezení noční práce - pracovní volno na prenatální vyšetření - mateřská dovolená - pracovněprávní ochrana (zákaz výpovědi, zachování práv plynoucích z pracovní smlouvy) 	<p>S 92/85/EHS</p>
<ul style="list-style-type: none"> - nárok na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo po mateřské dovolené - nárok na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek po návratu z mateřské dovolené 	<p>S 2002/73/ES</p>
<p>Rodičovská dovolená:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rodičovská dovolená z důvodu narození nebo adopce dítěte - pracovněprávní ochrana v průběhu rodičovské dovolené (zákaz výpovědi, právo návratu na stejné místo, zachování práv) - "volno z důvodu vyšší moci" (rodinné důvody) - pracovněprávní ochrana v průběhu volna 	<p>S 96/34/ES S 97/75/ES</p>
<ul style="list-style-type: none"> - možnost zavedení otcovské dovolené nebo dovolené v případě adopce dítěte - pracovněprávní ochrana v průběhu těchto dovolených 	<p>S 2002/73/ES</p>
<p>Částečný pracovní úvazek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek - použití zásady "poměrným dílem", je-li to vhodné - odstraňování legislativních a administrativních překážek bránících částečným pracovním úvazkům - zákaz výpovědi z důvodu nesouhlasu zaměstnance s převedením z plného na částečný úvazek a naopak - zvážení možnosti převedení mezi plným a částečným úvazkem v obou směrech 	<p>S 97/81/ES S 98/23/ES</p>
<p>Sekundární právo - doporučení (D)</p>	
<p>Péče o děti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - finanční a místní dostupnost zařízení péče o děti - kvalita služeb péče o děti (pedagogické vedení, bezpečnost, vybavení, hygiena) - zohledňování potřeb dětí i rodičů - podpora zřizování těchto služeb a jejich pružnosti a různorodosti, propojení s místní komunitou, spolupráce mezi subjekty na všech úrovních - zvláštní volno pro zaměstnané rodiče s povinnostmi k dětem - prostředí, struktura a organizace zaměstnání reagující na potřeby pracovníků s dětmi - podpora vyšší účasti mužů na péči o rodinu 	<p>D 92/241/EHS (viz. tabulka č. 7)</p>

<p>Cíle a politiky sociální ochrany</p> <p>Mateřství:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zajištění pokrytí nutných nákladů spojených s těhotenstvím, porodem a jeho následky - sociální ochrana mateřství <p>Rodina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vytvoření systému dávek pro rodiny s nejvyššími náklady na péči a výchovu dětí - podpora návratu na trh práce po vychování dětí 	D 92/442/EHS
---	--------------

Tabulka č.9: Harmonizace práce a rodiny v sekundárním právu EU

Co tedy z tabulky plyne? Především skutečnost, že zatímco zásada rovnosti zacházení v otázkách profesního uplatnění a v dalších specifických oblastech, zvláštní ochrana těhotných žen a matek, rodičovská dovolená, volno z rodinných důvodů a částečné pracovní úvazky jsou upraveny na úrovni směrnic, pro nás stěžejní oblast péče o děti, jsou upraveny pouze v rámci právně nezávazných doporučení. To však neznamená, že by se EU oblastí služeb a zařízení péče o děti nevěnovalo. Právý opak je pravdou. Již od přijetí prvního akčního programu na podporu rovných příležitostí pro ženy (1982) je tato oblast systematicky rozvíjena. Svědčí o tom i přijetí tzv. barcelonských kritérií kvantifikujících dostupnost zařízení typu jeslí a mateřských škol pro období do roku 2010.

Ovšem i v případě oblastí, jež jsou upraveny v podobě směrnic, zůstávají jednotlivá ustanovení na úrovni fundamentálních ustanovení, většinou s absencí bližších parametrů pro jejich praktickou aplikaci. Je to dáno především dvěma důvody či lépe okruhy důvodů. V první řadě se jedná o rozdílnost systémů sociální ochrany v jednotlivých státech EU, která de facto vylučuje shodu na širším vymezení rozsahu a parametrů²¹⁷ ochrany v případě jednotlivých sociálních událostí, rovněž difference rodinných politik evropských zemí jsou enormní a reprezentují všechny modely sociální politiky.²¹⁸ A dále je to dáno pozicí sociální politiky v rámci aktivit Evropské unie, tedy faktem, že tato politika dosud nenáleží mezi společné aktivity EU. Z těchto příčin se EU vydává cestou minimálních standardů obsažených ve směrnicích. Z jejich povahy jako aktu sekundárního práva vyplývá, že EU předepisuje členským státům jakou oblast mají upravit a do kdy má být

²¹⁷ Obsah sociální ochrany je vymezen zejména Úmluvou MOP č. 102 z roku 1952 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, kterou většina států EU ratifikovala (srov. <<http://www.ilo.org>>), dále pak Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení vydaným Radou Evropy (1964), na půdě EU rovněž právně nezávazným Doporučením č. 92/442/EHS o konvergenci cílů a politik sociální ochrany.

²¹⁸ Srov. tabulka č. 3 této práce.

implementace provedena, nezavazuje je však v tom, jakým způsobem tak mají učinit. Toto rozhodnutí je na odpovědných vnitrostátních orgánech. Platí zde však, že každý stát může přijmout anebo zachovat opatření, která zajišťují vyšší míru sociální ochrany než je v těchto směrnících obsažena.

Výše uvedená tabulka, shrnující v hrubých rysech obsah stěžejních pramenů sekundárního práva vázících se k oblasti harmonizace rodinného a pracovního života, tedy představuje minimální standardy EU v daných tématických okruzích. Pro doplnění jsou uvedena i ustanovení vybraných doporučení. Tento přehled nám poslouží jako jeden z podkladů pro komparaci s činností vlády České republiky.

III. ČÁST

Třetí část této diplomové práce se na rozdíl od první části, věnované základním teoretickým aspektům harmonizace práce a rodiny, a druhé, která zkoumala tuto problematiku v mezinárodním kontextu s důrazem na právo a strategické dokumenty EU, zabývá naším tématem na území ČR. Tento úsek práce de facto zahrnuje tři na sebe navazující kapitoly. Nejprve se zaměříme na aktivity minulých vlád, pokud jde o naše téma, poté se pokusíme vymezit základní legislativní rámec sladění rodinného a pracovního života v ČR a nakonec se budeme věnovat změnám, ale i plánům a záměrům současné vlády.

1. Činnost vlád v oblasti harmonizace práce a rodiny v letech 1998 - 2006

V roce 1998 předložila vláda České republiky pod vedením ČSSD první z řady dokumentů s názvem Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, na který až do roku 2006 navazovala vydáním zprávy o stavu a vývoji v této oblasti za poslední rok a v souladu s aktuálními informacemi upravovala podobu postupů a priorit vlády na následující období dvanácti měsíců. Podněty k formulaci prvního z této řady dokumentů vzešly z analýzy postavení českých žen ve společnosti, a zejména pak ze závazků plynoucích z mezinárodních dokumentů, především Úmluvy OSN o zákazu všech forem diskriminace žen, a v neposlední řadě pak z požadavků právních předpisů Evropské unie v souvislosti s plánovaným vstupem ČR do této organizace. Návrh priorit vlády z roku 1998 spolu s návrhem příslušných opatření je tak možné považovat za počátek a základ systematického přístupu k faktickému řešení konkrétních zásadních společenských problémů žen.²¹⁹

Text Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen²²⁰ byl vtělen do sedmi základních tématických okruhů a vzhledem ke skutečnosti, že struktura dokumentu zůstala po celou dobu jeho existence a aktualizace, tj. v letech 1998 - 2007, identická, domníváme se, že je vhodné ji na úvod uvést.

²¹⁹ Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998). Všechny dokumenty této řady jsou dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/301>>.

²²⁰ Vzhledem k tomu, že tato kapitola vychází z textů Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen a navazujících Souhrnných zpráv o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, není-li v textu stanoveno jinak, budeme v textu práce uvádět zkrácené názvy těchto materiálů, tj. původní a aktuální Priority a postupy vlády (1998) a (2007) a jednotlivé Souhrnné zprávy (1998 - 2006).

1. Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
4. Vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
6. Potlačování násilí páchaného na ženách
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

Tabulka č. 10: Struktura dokumentu Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

Z pohledu harmonizace práce a rodiny je pro nás stěžejní především priorita č. 4 vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny, jíž se budeme věnovat podrobněji než ostatním. S ohledem na komplexnost tematiky harmonizace práce a rodiny se však zaměříme rovněž na priority 2, 3 a 5. Cílem této části práce není úplná reprodukce jednotlivých ustanovení dokumentu, a tudíž se zaměříme jen na ty části, která považujeme v kontextu problematiky sladění výkonu profese s životem rodiny za relevantní a dále posouvající úpravu této problematiky.

Text Priorit a postupů vlády a následných zpráv o jejich plnění byl aktualizován v letech 1998 – 2006, tedy v době vlád ČSSD a jejich koaličních partnerů, ať už to bylo pod vedením M. Zemana, V. Špidly, S. Grosse či J. Paroubka²²¹ Můžeme tedy říci, že tato kapitola se soustřeďuje především na aktivity ČSSD, která byla v těchto letech nejsilnější parlamentní stranou, pokud jde o propojení rodinného a pracovního života.

Pro přehlednost a částečně v souladu s textem Návrhu postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen a následných Souhrnných zpráv o jejich plnění rozčleníme tuto kapitolu na tři subkapitoly věnované jednak právnímu rámci harmonizace práce a rodiny (priority č. 2 a 5), rovným příležitostem žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě (priorita č. 3) a zejména pak našemu tématu v nejužším smyslu slova (priorita č. 4), jemuž se budeme věnovat o něco podrobněji než dvěma předchozím.

²²¹ Blíže k vládám ČR v letech 1913 – 2007 a jejich složení viz http://www.vlada.cz/cs/vlada/historie/prehled_vlad.html (cit. 1. 2. 2009).

1.1 Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen

Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních principů demokratické společnosti. Princip rovnosti žen a mužů je obecné poloze zajištěn Listinou základních práv a svobod, jakož i jinými právními dokumenty, o nichž již byla anebo bude řeč. K respektování tohoto principu ČR v roce 1998 směřovala rovněž z důvodu zamýšleného členství v EU. Proto se vláda zavázala provést revizi platných právních předpisů s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, a to v kontextu požadavků práva EU. Následně získalo toto opatření permanentní charakter, neboť proces sblížení národních předpisů s předpisy ES je trvalou povinností plynoucí z členství.²²²

Základní právní rámec rovnosti mužů a žen v právním řádu ČR byl vytvořen již v letech 1998 - 2001, avšak průběžné novelizace příslušných právních norem (tzv. euronovely) pokračovaly i v dalších letech²²³ a pokračují de facto dodnes, neboť s tím jak se vyvíjí legislativa EU, mění se i právo členských států této organizace.

Mezi nevýznamnější novely toto úvodního období patří novela zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1. 10. 1999, která přinesla výslovný zákaz diskriminace na základě pohlaví v právu na zaměstnání, a především pak novelizace zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2001, jež znamenala implementaci základních zásad rovnosti zacházení EU do práva ČR. Jmenovitě se jednalo o zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměňování, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu, pojem odměny za práci pro účely rovného zacházení v odměňování, zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlavní v pracovněprávních vztazích či vyrovnání postavení obou rodičů při konstrukci pracovněprávních nároků podmíněných péčí o děti, především transformací části dosavadní mateřské dovolené na rodičovskou dovolenou.²²⁴

Jednou z novel zákona o zaměstnanosti z roku 2002 byl rovněž vytvořen právní rámec tzv. pozitivních opatření, když bylo stanoveno, že opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a dalšími skupinami občanů, pokud jde o přístup k zaměstnání, nelze považovat za diskriminaci.²²⁵ Zároveň je však

²²² Návrh priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998) a Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998 a 1999).

²²³ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2003).

²²⁴ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2000).

²²⁵ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2002).

opakovaně konstatována neochota zúčastněných subjektů využívat aktivních metod prosazování principu rovnosti žen a mužů jako jsou mj. dočasná pozitivní opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.²²⁶

V novém zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byly v rámci harmonizace předpisů ČR s EU zapracovány směrnice ES upravující oblast rovných příležitostí a zacházení, z nichž vyplývá nediskriminační přístup. Jmenovitě se jedná o směrnice č. S76/207/EHS a jí upravující S2002/73/ES a dále pak S 75/117/EHS, S2000/43/ES a S2000/78/ES. V roce 2005 pak byly připraveny další stěžejní právní normy jako je zákon o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.), zákon o životním a existenčním minimu (č. 110/2006 Sb.) či zákon o pomoci v hmotné nouzi (č. 111/2006 Sb.).²²⁷

Již v roce 1999 bylo do textu Priorit a postupů doplněno nové opatření, jehož cílem bylo posoudit možnost přijetí speciálního zákona upravujícího rovnost mužů a žen a právo na rovné příležitosti a zacházení (tzv. antidiskriminační zákon). Uvedený zákon má znamenat transpozici některých norem EU o rovných příležitostech žen a mužů do právního řádu ČR. Přes veškeré snahy a aktivity vlády v následujících letech se tento dokument dosud nepodařilo v zákonodárném procesu úspěšně prosadit.

Jak jsme uvedli již v části věnované mezinárodnímu kontextu harmonizace práce a rodiny, nepředstavují diskriminaci na základě pohlaví nejen tzv. afirmativní akce ve prospěch znevýhodněného nebo méně zastoupeného pohlaví, ale i zvláštní zacházení a zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností. V této oblasti došlo v právu ČR k poměrně významné změně. Právo ES sice od členských států vyžaduje zvýšenou ochranu žen, ale v poněkud odlišném osobním rozsahu než tomu bylo v právním řádu ČR, který zakazoval některé typy prací generálně všem ženám, tedy nikoliv pouze ženám těhotným, po porodu a kojícím. V kontextu práva ES to může představovat rozpor s principem rovného přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělání. V intencích evropského práva tedy nový zákoník práce obsahuje s výjimkou práce pod zemí pouze zákaz stanovených prací určený ženám těhotným, krátce po porodu a kojícím. Zrušení zákazu umožní

²²⁶ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2006).

²²⁷ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2004 a 2005). Pro bližší informace k citovaným směrnicím ES viz výše nebo příloha č. 3.

některým ženám, pokud si to přejí, výkon i těch povolání, která jsou obecně považována za pro ně netypická.²²⁸

Období let 1998 až 2006 samozřejmě představovalo z pohledu sladění závazků práva ES s právním řádem ČR velmi dynamické období a není možné zde prezentovat veškeré změny právních norem, ke kterým v tomto období došlo. Výše prezentované údaje lze tedy v tomto kontextu považovat za základní. Představení platné legislativní úpravy harmonizace práce a rodiny je obsahem jedné z dalších kapitol této části práce.

Lze však jednoznačně konstatovat, že zatímco pokud jde o formálně právní rámec rovnosti pohlaví a odsud i sladění výkonu zaměstnání s životem rodiny, došlo k velmi zásadním pozitivním posunům, avšak jde-li o praktické prosazování těchto změn a odbourávání negativních vzorců chování a stereotypů, jsou změny jen nepatrné.²²⁹ To se velmi jasně projevuje v (ne)rovném přístupu žen a mužů k ekonomické aktivitě, jemuž je věnována následující podkapitola.

1.2 Rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke ekonomické aktivitě

Jednotlivé zprávy o plnění Priorit a postupů vlády konstatují, že se i nadále udržuje tradičně vysoký podíl zaměstnanosti žen, což je dáno přetrvávající vysokou závislostí většiny rodin na dvou příjmech. Současně však platí, že ženy jsou více ohroženy nezaměstnaností a v přístupu k zaměstnání se projevuje tendence ženy diskriminovat, zejména pak ženy s dětmi. Nejmarkantnějším důkazem nerovnosti pohlaví na trhu práce je faktický rozdíl v odměňování.²³⁰

Souhrnná zpráva z roku 2000 konstatuje, že oproti předcházejícímu období dochází ke zhoršení postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Podle dostupných informací patří ženy po mateřské dovolené a ženy s dětmi v předškolním věku mezi nejčastěji znevýhodněné skupiny na trhu práce. Také míra nezaměstnanosti je u žen o něco vyšší než v případě mužů. Tato tendence nabývá na síle zejména v době, kdy se ženy stávají matkami.

²²⁸ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1999-2000).

²²⁹ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2004-2006).

²³⁰ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1999-2003).

V roce 2002 provedlo MPSV genderovou analýzu zaměstnanosti a dospělo k závěrům, že muži a ženy mají sice právně stejné postavení v možnosti uplatnění v zaměstnání, ale ve skutečnosti jsou ženy znevýhodněny. Ve věku, kdy je pro muže charakteristická vyšší ekonomická aktivita, ženy jsou často mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o děti. V případě, že ztratí práci, těžko nalézají nová uplatnění, možnosti pracovní uplatnění jsou limitovány, např. nemožností práce na směny, problémy s dojížděním nebo zaměstnavatel nemá o ženy zájem kvůli možným výpadkům v práci v případě ošetřování členy rodiny. Z toho pak vyplývá vyšší nezaměstnanost žen všeobecně, navíc na rozdíl od mužů i dlouhodobější. Ženy jsou v případě nezaměstnanosti znevýhodněny i ve výši hmotného zabezpečení, které se stanovuje z výše prokazatelného příjmu v posledním zaměstnání.²³¹

Navzdory navrženým a realizovaným opatřením zejména v oblasti vzdělávání a rekvalifikace, kontroly dodržování pracovněprávních předpisů včetně zákazu diskriminace na základě pohlaví a zvýšené ochrany žen v souvislosti s mateřstvím, podpory zapojení žen a mužů do genderově netypických povolání apod. se v letech 1998 až 2006 vždy nedařilo v praxi úspěšně prosazovat rovnost příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě. Přes víceméně obecný souhlas s konceptem rovnosti příležitostí a zacházení se tak nadále objevuje tendence k pasivitě a formalitě plnění požadavků. Nedostatečně se nadále uplatňují aktivní metody dosažení rovnosti pohlaví jako jsou dočasná pozitivní opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví či systematická aplikace gender mainstreamingu.²³²

1.3 Sociální postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

Poté, co jsme alespoň ve stručnosti shrnuli klíčové informace týkající se právního základu rovnosti pohlaví a reálného stavu rovnosti příležitostí a zacházení s ženami a muži v ČR v kontextu pracovního uplatnění, zaměříme se nyní oblast sladění práce s životem rodiny v nejužším smyslu slova.

Již od samého počátku, tj. od roku 1998, byla součástí Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen oblast č. 4 nazvaná vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny. V rámci této priority byla v roce 1998 navržena čtyři konkrétní opatření, která byla později doplněna o dvě další. My se zaměříme na první tři z těchto opatření (4.1 - 4.3), neboť zbývající se

²³¹ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2002).

²³² Srov. Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády zejm. z let 2004-2006.

vymykají zaměření této práce. Pro úplnost uvádíme text všech opatření priority č. 4 v jejich původním znění.

4.1	Prosazovat, aby byl nezbytný výkon osobní péče o děti a potřebné členy rodiny zohledňován při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti, apod., současně dbát, aby toto zohlednění důsledně směřovalo vůči pečujícím občanům, bez ohledu na jejich pohlaví.
4.2	Budoucí právní úpravou pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.
4.3	V rámci svých zákonných kompetencí podporovat zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména pak doplňují-li či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany. V rámci svých zákonných kompetencí podporovat zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny a podporovat rozvoj sociálních služeb (především pečovatelské služby, denních stacionářů, osobní asistence a podobně), zejména pak doplňují-li, či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany. Změna formulace Souhrnnou zprávou (2004) s platností od roku 2005.
4.4	Podpořit rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích.
4.5	Podpořit zřizování bytů obcemi pro osoby ze zvláštními potřebami, a to včetně ohrožených osob, zejména osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci a oběti domácího násilí. Nově zařazeno Souhrnnou zprávou (2000) s platností od roku 2001.
4.6	Do systému metodického řízení sociálních pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí zařadit problematiku rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem. Nově zařazeno Souhrnnou zprávou (2001) s platností od roku 2002.

Tabulka č. 11: Opatření č. 4 Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen - vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

V souladu s úvodními třemi opatřeními budeme členit i tuto podkapitolu práce. Nejprve se zaměříme na oblast sociálního zabezpečení, s důrazem na institut rodičovské dovolené, poté se budeme věnovat vytváření flexibilních pracovních režimů a nakonec obrátíme svoji pozornost na služby a zařízení péče o děti a další potřebné osoby.

1.3.1 Změny v podmínkách systémů sociálního zabezpečení

Oblast práva sociálního zabezpečení obecně představuje velmi dynamicky se měnící legislativní systém, a proto není v možnostech této práce uvést veškeré změny, k nimž v období let 1998 - 2006 v této sféře došlo. Není to ani smyslem této práce. Zaměříme se tedy pouze na ty změny, které můžeme považovat v kontextu harmonizace práce a rodiny za klíčové.

Jednou z nejvýznamnějších změn v sociálním zabezpečení s přímým vztahem k oblasti harmonizace práce a rodiny je zavedení institutu rodičovské dovolené, ke kterému došlo novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2001. Záměrem tohoto opatření bylo vytvořit otcům i matkám shodné podmínky využívání pracovního volna k péči o dítě v ranném věku. V návaznosti na to zadalo MPSV s odstupem několika let provedení výzkumu zaměřeného na využívání rodičovské dovolené muži, který jasně potvrdil urgentní potřebu propagování modelu aktivního otcovského přístupu. Pro ilustraci v roce 2006 činil podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek na celkovém počtu příjemců pouhých 1,4%.²³³

V roce 2002 zpracovalo MPSV analýzu všech sociálních dávek, které byly tehdy v ČR poskytovány, se závěrečným konstatováním, že veškeré dávky jsou genderové neutrální a jejich poskytování je vázáno na situaci dané osoby a nikoliv na pohlaví. Určité genderové nesrovnalosti je možné pozorovat v oblasti důchodového pojištění. Jedná se zejména o rozdílnou věkovou hranici pro nárok na starobní důchod, kdy žena má nárok na snížení věkové hranice odchodu do důchodu v závislosti na počtu vychovaných dětí, avšak mužům tato možnost dána není. I z pohledu norem EU je však důchodové pojištění genderové neutrální a rozdílný důchodový věk pro muže a ženy je i nadále přípustný.²³⁴ Záměry vlády i právní úprava však postupně směřují ke sjednocení důchodového věku bez ohledu na pohlaví.²³⁵

Jednotlivé Souhrnné zprávy se poměrně podrobně věnují změnám v nárocích na jednotlivé dávky sociálního zabezpečení, zejména z okruhu státní sociální podpory, nemocenského a důchodového pojištění, avšak s ohledem na vývoj v této oblasti je již v současné době řada uvedených informací opětovně zneplatněna dalšími novelizacemi právních norem v této oblasti. Považujeme proto za redundantní uvádět na tomto místě neplatné informace, které jen pramálo přispívají k naplnění cíle této práce. Současnému legislativnímu rámci harmonizace práce a rodiny v ČR je pak věnována jedna z následujících kapitol práce.

²³³ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen z let 2001, 2003 a 2006.

²³⁴ Směrnice Rady č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení vylučuje ze své působnosti stanovení důchodového věku (čl. 7).

²³⁵ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2002 a 2003).

1.3.2 Flexibilní pracovní uspořádání

Již od roku 1998 vláda deklarovala systematickou přípravu nového zákoníku práce a dalších příbuzných právních norem, zejména pak zákona o zaměstnanosti, jejichž společným znakem mělo být přispění k vytvoření pružného pracovního prostředí, tedy pracovních úvazků a pracovní doby, jež by usnadnily snahy rodičů o harmonizaci jejich domácích povinností s nároky zaměstnání.

Z tohoto pohledu jsou pro nás stěžejní především některá ustanovení zákoníku práce. Souhrnná zpráva (2001) konstatuje, že stávající pracovněprávní úprava již umožňuje vytváření variabilních forem zaměstnání, jmenovitě pružné pracovní doby a zkrácených pracovních úvazků, pro zaměstnance vzhledem k jejich rodinným a osobním podmínkám. Nicméně praktická aplikace těchto ustanovení je do značné míry omezena zejména neochotou a nezájmem zaměstnavatelů vyhovět často oprávněným požadavkům zaměstnanců. Problém se tedy soustřeďuje spíše do oblasti motivace zaměstnavatelů k praktickému využívání všech možností, které platná legislativa nabízí.

Také další záměry vlády byly zaměřeny na zvýšení liberalizace a pružnosti pracovněprávních vztahů. Významným počinem v tomto směru bylo přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který dále zvětšil prostor pro sjednání úpravy pracovních režimů zaměstnanců pečujících o děti a rodinu. Zákoník práce zohledňuje potřeby zaměstnanců pečujících o děti, případně o jiné osoby. Těmto zaměstnancům je zaměstnavatel povinen umožnit kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody. Těhotné ženy a zaměstnankyně pečující o dítě mladší jeden rok nesmějí být zaměstnávány prací přesčas.²³⁶

Toto jsou tedy hlavní pokroky, které podle svých slov učinily vlády v uvedeném časovém rozmezí. Pokud jde o podrobnější informace k platné právní úpravě pracovních poměrů a pracovní doby, odkazujeme na kapitolu č. 3 této práce, která je věnována legislativnímu rámci harmonizace práce a rodiny.

Avšak vyjdeme-li ze záměrů vlády uvedených v jednotlivých Prioritách a postupech vlády, pokud jde o vytvoření pružného pracovního prostředí, pak jsou dosažené výsledky v této oblasti problematické. Přestože vláda již v Souhrnné zprávě (2001) konstatuje, že problém pružných pracovních úvazků není ani tak v jejich

²³⁶ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen z let 2004 a především 2006.

legislativní nedostupnosti jako spíše v neochotě zaměstnavatelů je vytvářet, v následujících letech tuto skutečnost nijak nereflektuje a není ani provedena příslušná revize Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, konkrétně v opatření 4.2 (viz tabulka výše). Vycházíme-li tedy z textu revidovaných Priorit a postupů vlády, musíme konstatovat, že vlády v letech 1998-2006 se sice zaměřily na parciální zakotvení pružných pracovních ujednání v právním řádu ČR, což se jim v zásadě podařilo, opomněly však tento typ úvazků přiměřeně podporovat i na straně zaměstnavatelů.

1.3.3 Zařízení péče o děti a další potřebné členy rodiny

Péče o děti v nejtětlejším věku je poskytována zařízeními typu jeslí, které spadají do soustavy zdravotnických zřízeních. Vzhledem ke snižující se porodnosti a rozsáhlému využívání rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte výrazně poklesl zájem o tento druh služeb. Poptávka po těchto službách je však v zásadě uspokojována. Jelikož předmětem činnosti těchto zařízení není poskytování léčebné péče, je vedena diskuse o jejich vyřazení ze systému zdravotnických zařízení. Tolik k problematice jeslí říkají původní Priority a postupy vlády (1998) a v tomto duchu se nesou i následné souhrnné zprávy. V letech 2000 - 2006 je tedy znovu a znovu opakováno, že jesle budou vyřazeny ze soustavy zdravotnických opatření a že jejich kapacita je dostačující. Žádné posuny v opatřeních či formulacích aktualizovaných priorit a postupů nejsou patrné.

Od roku 2000 existuje v rámci živnostenského zákona možnost vázané živnosti "péče o dítě do 3 let věku v denním režimu". K jejímu provozování je nezbytné oprávnění včetně splnění stanovených kvalifikačních předpokladů.²³⁷ Také toto opatření je v dalších letech znovu "opisováno" bez jakýchkoliv změn či doplnění.

Na služby jeslí a péči o děti ve věku do 3 let v režimu živnostenského zákona navazuje možnost využití služeb mateřských škol, které jsou podle vyjádření MŠMT spolu se zařízeními zajišťujícími mimoškolní péči, dostatečné a přístupné. Souhrnná zpráva (1999) dále říká, že počty těchto zařízení odpovídají reálné poptávce. V roce 2000 již Souhrnná zpráva připouští, že nabídka míst v mateřských školách je většinou "dostatečná, mnohdy však špatně dostupná". Pokud jde o mateřské školy, stává se podle Zprávy (2000) problémem i růst poplatků za péči v zařízeních pro

²³⁷ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2000).

předškolní děti, obecně se tedy snižuje jejich finanční a dopravní dostupnost, a to zejména v menších obcích.

Stav zařízení pro děti se zdravotním postižením a pro mentálně znevýhodněné děti je, pokud jde o počet míst, vnímán jako dostatečný pouze částečně. Péče o další potřebné členy rodiny zaměstnaných občanů, která je zajišťována službami sociální péče, je hodnocena ve vztahu k poptávce a místní dostupnosti jako neuspokojivá. Rovněž prostředky k podpoře tohoto typu zařízení jsou limitovány možnostmi státního rozpočtu, jakož i veřejných rozpočtů.²³⁸

Velké naděje jsou v tomto kontextu směřovány k zákonu o sociálních službách, o kterém Souhrnné zprávy pojednávají od roku 2000. Záměr zákona vyjadřuje filozofii státu v oblasti sociálních služeb a postupně směřuje k decentralizaci a deinstitucionalizaci jejich poskytování. Reforma sociálních služeb se zaměřuje na podporu těch služeb, které umožňují klientům žít v jejich přirozeném a dobře známém prostředí.²³⁹

Souhrnně řečeno konstatují Zprávy z let 2000 a 2001, že v ČR je systém sítě státních a veřejných zařízení péče o malé děti, děti předškolního věku a děti v mimoškolní péči, s výjimkou hendikepovaných dětí a dalších závislých osob z kruhu rodiny, z pohledu saturace poptávky dostatečný. Poptávka po službách pro děti je uspokojována dostatečně z hlediska počtu umístěných dětí, problematičtější je již ne vždy snadná dopravní dostupnost.

V návaznosti na množství se údaje o snižující se dostupnosti zařízení zajišťujících péči o děti předškolního věku a další závislé osoby v následujících letech MPSV opakovaně konstatuje, že podporuje zřizování a provoz tohoto typu zařízení především prostřednictvím finančních subvencí. MŠMT pak rovněž opakovaně sděluje, že nemá zákonné kompetence, v jejichž rámci by mohlo podporovat konkrétními opatřeními zařízení péče o dítě, neboť není zřizovatelem těchto zařízení. Ani Ministerstvo pro místní rozvoj nemá ve své kompetenci zřizování ani provoz jakýchkoliv zařízení uvedeného charakteru. V případě žádosti kraje o stanovisko MŠMT doporučuje nerušit zařízení předškolní výchovy, pokud by jejich absence bránila zapojení žen do zaměstnání.²⁴⁰

²³⁸ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1999).

²³⁹ Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2000 - 2006).

²⁴⁰ Srov. Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen z let 2004 - 2006.

Pokud jsme ve výše uvedených částech mohly konstatovat alespoň dílčí úspěchy vlády ve vybraných aspektech harmonizace práce rodiny, oblast zařízení a služeb zejména pro děti předškolního věku zůstává prakticky po celou dobu existence Priorit a postupů vlády nezměněna a dochází v ní pouze k přepisování informací z předešlých let.

Avšak pomineme-li Priority a postupy vlády zabývající se genderovou rovností, jejichž obsahu jsme se věnovali v předcházejícím textu, je na místě zmínit ještě jednu iniciativu vlád ČSSD, a tou je vymezení státní rodinné politiky ČR.

2. Zrod státní rodinné politiky ČR

Dne 15. září 2004 byla vládou projednána a vzata na vědomí Národní zpráva o rodině, kterou na její popud zpracovalo oddělení rodinné politiky MPSV. Jejím cílem bylo zmapovat situaci života rodin v ČR včetně stavu legislativních a institucionálních nástrojů pro její podporu ve veřejné sféře, a to jako vstupní materiál pro následné zpracování koncepce státní rodinné politiky.²⁴¹

Přes svůj převážně deskriptivní charakter vycházející z kompilace a komparace dostupných údajů o teorii i praxi života české rodiny v kontextu evropského sociálního prostoru, přináší text Národní zprávy o rodině některá významná a kritická zjištění. Pravděpodobně nejdůležitějším je konstatování, že *"Česká republika zatím stále svou vlastní jasně koncipovanou rodinnou politiku nemá, a je tak výjimkou mezi okolními středoevropskými státy a většinou zemí Evropské unie. Veřejná správa sice disponuje řadou nástrojů, jejichž explicitním nebo implicitním smyslem je podpora rodin, nicméně jejich celek nevytváří komplexní systém definovaný určitou koncepcí. Rovněž institucionální zajištění rodinné politiky není dosud vyhovující. Spíše než o rodinné politice je proto možno hovořit o jednotlivých prorodinných opatřeních."*²⁴²

Pokud jde o sféru harmonizace práce a rodiny, popisuje Národní zpráva o rodině některé aspekty současného sociodemografického stavu české populace i více či méně dostupné nástroje sladění práce s výkonem zaměstnání jako jsou flexibilní formy zaměstnání, mateřská a rodičovská dovolená či služby péče o děti. Z tohoto pohledu nepřináší Zpráva mnoho nového, neboť de facto rekapituluje výsledky výzkumů provedených v posledních letech v uvedené oblasti. Také my se nebudeme textem tohoto dokumentu podrobněji zabývat, neboť buďto obsahuje informace, které jsou již obsaženy na předešlých stránkách této práce, anebo jsou svým charakterem natolik marginální, že se neslučují s možnostmi práce tohoto typu.

I zde si však dovolíme citovat jednu z pasáží práce, která dostatečně demonstruje reálný stav věci v roce 2004. *"Vztah mezi porodností a ekonomickou aktivitou žen se v posledních letech poněkud vyhrocuje. Mateřství (přerušování profesní kariéry mateřskou a rodičovskou dovolenou) nadále omezuje pracovní uplatnění žen na trhu práce, a tak zájem žen o profesní uplatnění (zejména u některých profesí) přispívá ke*

²⁴¹ Národní zpráva o rodině 2004 (online). Dostupné z <<http://www.noviny-mpsv.cz/cs/898>> (cit. 20. 2. 2009).

²⁴² *Národní zpráva o rodině*. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2004, s. 20. Publikace je rovněž dostupná na <http://www.noviny-mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>.

snížení porodnosti."²⁴³ O důvodech této situace jsme pojednali výše v textu, jsou to nejen soudobé společenské a populační trendy, ale i nedostatečná dostupnost možností harmonizace práce a rodiny, která přispívá k nutnosti volby mezi prací a rodinou.

Z konceptuálního hlediska je zajímavé, že i tato práce dělí nástroje harmonizace práce a rodiny do tří základních oblastí: flexibilní formy zaměstnání a pracovní právo (zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, práce doma apod.), mateřská a rodičovská dovolená a služby péče o děti. Z tohoto pohledu je plně kompatibilní s dalšími dokumenty v této oblasti a legitimizuje tak členění, které jsme zvolili i my na základě mezinárodních dokumentů přijatých v této oblasti.

V návaznosti na Národní zprávu o rodině byla tedy v roce 2005 přijata Národní koncepce rodinné politiky, jejímž cílem bylo zvrátit některé negativní trendy ve vývoji a situaci rodiny v posledních letech, oblast sladění výkonu profese s životem rodiny nevyjímaje. Od samotného počátku byl dokument zamýšlen jako "živý", tj. předpokládala se jeho každoroční aktualizace na základě nejnovější situace i dosažených změn, avšak stejně jako v případě Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, jež byly pravidelně revidovány v letech 1998 až 2007, současná koaliční vláda ODS, KDU-ČSL a Strany zelených na tyto iniciativy nenavázala.

Mezi specifickými cíli státní rodinné politiky je mj. uveden záměr koncipovat rodinnou politiku tak, aby rodiny mohly mít tolik dětí, kolik si přeji, a v době, kterou si zvolí. Na to přímo navazuje další z cílů, a tím je závazek vytvářet rodičům vhodné podmínky pro skloubení nároků trhu práce s nároky péče o nezaopatřené děti a nesoběstačné členy rodiny.²⁴⁴

Pokud je o oblast harmonizace práce a rodiny v užším smyslu, Národní koncepce rodinné politiky znovu rekapituluje hlavní překážky, které brání osobám s rodinnými závazky plně se uplatnit na trhu práce. Patří sem v první řadě nedostatečné využívání práce na částečný úvazek, která je zaměstnavateli vnímána jako ekonomicky neatraktivní, a rovněž následný přechod na práci na plný úvazek poté, co důvody zkrácené pracovní doby pominou, může být problémem. Toto je faktickou překážkou bránící rodičům udržet kontakt se svojí původní profesí, což má negativní důsledky na kariéerní růst a návrat do zaměstnání. Vzhledem k tomu, že v převážné

²⁴³ Tamtéž, s. 145.

²⁴⁴ *Národní koncepce rodinné politiky*. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005, s. 9. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>.

míře pečují o malé dítě ženy, a dlouhodobě tak přerušují svou kariéru, jsou to právě ony, kdo je z důvodu rodičovství vystaven zvýšeným obtížím na trhu práce a s tím spojené větší nezaměstnanosti.²⁴⁵

Dalším problematickou skutečností je v ČR praktická neexistence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti do tří let věku dítěte, které jsou jedním z důležitých předpokladů slučitelnosti profesních a rodinných rolí. Péče o děti starší 3 let je v ČR zabezpečena prostřednictvím poměrně husté sítě mateřských škol, které jsou hojně využívány, nicméně k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi (např. problematika otevíracích hodin nebo přijímání dětí do zařízení). Školní družiny a kluby jsou též značně rozšířeny a napomáhají zejména rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci a rodinu.²⁴⁶

Cílem je v tomto směru umožnit rodičům sloučit jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. K tomu je třeba zvolit opatření, u nichž by hlavním kritériem neměl být jen profesní zájem rodičů, ale vyvážené zohlednění zájmů rodičů i dětí. Je rovněž třeba působit na změnu společenského klimatu, kdy jsou rodiče (i potenciální) vnímáni jako méně perspektivní zaměstnanci a dítě jako překážka jejich plného pracovního uplatnění. Vytvoření lepších předpokladů pro slučitelnost profesních a rodinných rolí by se v konečném důsledku mělo odrazit ve snížení obtížnější zaměstnatelnosti především žen a v neposlední řadě také v podpoře ekonomické soběstačnosti rodin.²⁴⁷

Za účelem naplnění těchto cílů navrhuje Národní koncepce rodinné politiky některá opatření, o kterých bychom se rádi v krátkosti zmínili. Jako tradičně se zaměřují na oblasti zařízení péče o děti předškolního věku, zaměstnanosti a využití mateřské a rodičovské dovolené. Prakticky se jedná o jedenáct návrhů postupů v této oblasti, kdy však většinu z nich představuje vypracování nejrůznějších studií a návrhů, tedy aktivit, které mají v danou chvíli nulový dopad na konkrétní cílovou skupinu, a jejichž efektivitu lze předpokládat minimálně ve střednědobém horizontu, a to navíc za předpokladu určité konstantnosti a návaznosti aktivit jednotlivých vlád, která zde však dlouhodobě chybí.²⁴⁸

²⁴⁵ *Národní koncepce rodinné politiky*. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005, s. 30.

²⁴⁶ Tamtéž, s. 30.

²⁴⁷ Tamtéž, s. 31.

²⁴⁸ Srov. s přílohou č. 7 této práce.

Z návrhů, které bychom chtěli přesto uvést, stojí za zmínku zejména důraz na roli zaměstnavatelů (jejich školení, motivace) v procesu harmonizace práce a rodiny a výrazný akce na zapojení otců do chodu domácnosti, jejich participace na čerpání rodičovské dovolené a propagace aktivního otcovství vůbec. Z dalších opatření, jež mají k naší oblasti blízký vztah, stojí za zmínku rozvoj nových i stávajících služeb pro rodiny, modernizace a zatraktivnění rodičovské dovolené či podpora možností sladění rodinných povinností s výkonem zaměstnání v případě rodičů samoživitelů a pečujících osob.²⁴⁹

Národní zpráva o rodině a na ni navazují Národní koncepce rodinné politiky tak znamenají určitý počátek koncepce rodinné politiky na území ČR. Jak jsme již však naznačili, předpokladem úspěchu všech těchto snad, které nejsou spjaty s právními závazky, je dosažení širšího politického konsensu a kontinuita aktivit jednotlivých vlád.

Některé z těchto a dalších aktivit a záměrů vlády se přesto podařilo prosadit do právního řádu ČR. Zaměříme se tedy nyní na stručné vymezení platného legislativního rámce harmonizace práce a rodiny v ČR. Ještě bychom rádi upozornili na skutečnost, že v platné legislativně se již promítají některé změny současné vlády ODS, KDU-ČSL a Strany zelených, o které budeme hovořit později, jedná se jmenovitě o tzv. třírychlostní čerpání rodičovské dovolené a některé změny v možnosti péče o děti v dikci živnostenského zákona.

²⁴⁹ Srov. *Národní koncepce rodinné politiky*. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005. Podrobněji rovněž uvedeno v příloze č. 7.

3. Současný legislativní rámec harmonizace práce a rodiny v ČR²⁵⁰

Dříve než přistoupíme k tomu, jak na problematiku souběžné existence rodinného a pracovního života individua nahlíží současná česká vláda, je nezbytné vymezit alespoň základní kontury této problematiky v české legislativě. Naším záměrem není ani zde předložení vyčerpávajícího přehledu veškerých legislativních ustanovení týkajících se uvedené problematiky, neboť to není ani cílem této diplomové práce, jako spíše vytvoření jakéhosi přehledu systémových nástrojů harmonizace práce a rodiny v českém právu a jejich základních parametrů.

Nejprve se však stručně zaměříme na úhel pohledu, jímž je problematika sladění práce a rodiny v českém právu nahlížena. V dokumentech EU se tak děje zejména prostřednictvím prizmatu rovných příležitostí a zacházení pro ženy a muže, které vychází z principu rovnosti všech lidí, avšak v českém právním řádu, podobně jako na půdě OSN či Rady Evropy, s tímto výkladovým schématem nevystačíme.

Také ústavní pořádek ČR samozřejmě uznává princip rovnosti všech lidí bez rozdílu pohlaví a dalších vlastností, kromě toho však zahrnuje rovněž právo na práci a příbuzná sociální práva²⁵¹, která jsou na poli EU upravena zejména v Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků, a okruh práv týkající se rodiny, mateřství, rodičovství a péče o děti,²⁵² jež v právu EU dosud nemají právně závazné vyjádření, byť významnou snahou v tomto směru je především Charta základních práv EU. To tedy znamená, že ústavní pořádek ČR zahrnuje jak zásadu rovnosti pohlaví, tak i právo na práci a příbuzná práva a oblast rodičovství a rodiny, což je do určité míry výsledkem závazků plynoucích z ratifikace základních lidskoprávních dokumentů jako jsou Mezinárodní pakty OSN o občanských a politických právech a hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. To však znamená, že v rámci práva ČR není možné vnímat oblast harmonizace práce a rodiny pouze v návaznosti na zásadu genderové rovnosti, nýbrž minimálně i jako součást ochrany rodiny a úpravy pracovněprávních vztahů.

Pokud jde o oblast rodiny, deklaruje Listina základních práv a svobod ochranu určenou rodině a rodičovství, zaručena je rovněž zvláštní péče pro těhotné ženy. Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů, platí přitom, že rodiče, kteří pečují o děti,

²⁵⁰ Tato práce reflektuje právní stav k 31. 3. 2009!

²⁵¹ Čl. 26 - 30 Listiny základních práv a svobod

²⁵² Zejména čl. 32 Listiny základních práv a svobod

mají právo na pomoc státu. Zároveň je však nutno mít na paměti, že rodina je chráněna před neoprávněným zasahováním a omezováním práv rodičů na péči o děti, která mohou být omezena pouze rozhodnutím soudu na základě zákona.²⁵³

Z těchto stručných ustanovení plyne, obdobně jako v případě dokumentů OSN a Rady Evropy, dvojí role státu ve vztahu k rodině. Jednak podpůrná a ochranná určená de facto všem rodinám s nezletilými dětmi, a současně „intervenční“ plynoucí z práva dítěte na ochranu. Zatímco situace, kdy státní orgány musí jednat v zájmu nezletilého dítěte jsou velmi pregnantně vymezeny v mezinárodní i vnitrostátní legislativě, podpora rodin je otázkou poměrně širokou a její konkrétní obsah závisí na prioritách dané vlády. Můžeme tedy říci, že rovněž oblast harmonizace práce a rodiny náleží do sféry podpory rodin, kde má vláda poměrně široké pole působnosti vymezené platnou legislativou.

Jde-li o pracovněprávní oblast, pak jsou z našeho pohledu přínosné zejména právní akty a jejich části věnované zvláštní péči a ochraně žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, využívání rodičovské dovolené či dalších typů pracovního volna, možnosti flexibilního uspořádání pracovních úvazků a pracovní doby, omezení možnosti výpovědi, apod. Komplementární k některým z nich jsou pak příslušná ustanovení práva sociálního zabezpečení.

Při stručném vymezení jednotlivých nástrojů harmonizace práce a rodiny, které česká legislativa v současnosti zná, nebudeme rozlišovat striktně mezi sférami jejich úpravy jako je rovnost pohlaví a antidiskriminační legislativa, pracovní právo či právo sociálního zabezpečení, neboť jednotlivé nabízené možnosti sladění života rodiny a výkonu profese zasahují většinou současně do několika z těchto oblastí. Namísto toho budeme postupovat podle tématických oblastí, jimž je věnována větší pozornost v právu EU a současně dokumentech MOP (viz. tabulka č. 8). Budeme se tedy postupně zabývat následujícími okruhy opatření: rovnost příležitostí a zacházení bez ohledu na pohlaví a zákaz diskriminace, zvláštní ochrana žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, systém dovolených a dalších typů volna z rodinných důvodů, pružná organizace pracovních úvazků a pracovní doby a zařízení a služby péče o děti a další potřebné členy rodiny.

²⁵³ Srov. čl. 32, odst. 1-6 a čl. 10, odst. 2 Listiny základních práv a svobod

3.1 Rovnost příležitostí a zacházení bez ohledu na pohlaví a zákaz diskriminace

Jak jsme již předznamenal, je zásada rovnosti všech lidí bez ohledu na pohlaví a další okolnosti inherentní součástí ústavního pořádku ČR. V souladu s ní zákon o zaměstnanosti zakazuje při uplatňování práva na zaměstnání přímou i nepřímou diskriminaci²⁵⁴ z důvodu jako je pohlaví, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině. Pokud dojde při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má osoba právo domáhat se upuštění od takového porušování, odstranění jeho následků a přiměřeného zadostiučinění.²⁵⁵

Komplementárně k těmto ustanovením zákoník práce stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a peněžité plnění, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána. Za diskriminaci v tomto směru se však nepovažuje rozdílné zacházení, pokud je opodstatněné a nezbytné pro výkon práce, a opatření odůvodněná předcházením nebo vyrovnáním nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené v antidiskriminačním zákonu. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, stejně tak jako některé pojmy jako je přímá či nepřímá diskriminace, má upravovat antidiskriminační zákon.²⁵⁶

Antidiskriminační zákon, reflektující požadavky směrnic EU, jde-li o rovnost zacházení, však dosud přijat nebyl.²⁵⁷ Návrh zákona obsahuje definice pojmů jako je rovnost zacházení a z ní plynoucí zákaz diskriminace v otázkách zaměstnání a přístupu k němu, přístupu ke vzdělání, samostatné výdělečné činnosti, sociálnímu zabezpečení, poskytování sociálních výhod, členství v odborových a jiných organizacích, zdravotní péči, apod. Příkladem diskriminace je i odlišné zacházení s osobou z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. Porušením principu rovnosti

²⁵⁴ Definice „přímé“ a „nepřímé“ diskriminace obsažená v § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti odpovídá vymezení obsaženému ve směrnicích ES, proto je zde znovu neuvádíme.

²⁵⁵ Srov. § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁵⁶ § 16, odst. 1-4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁵⁷ Poté, co byl návrh antidiskriminačního zákona schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem, vetoval jej prezident republiky Václav Klaus, neboť jej považuje za „zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní.“ Prezidentu Klausovi vadí rovněž přenesení důkazního břemene v případech diskriminace, jak jsme o něm pojednali výše v textu. Poslanecká sněmovna dosud o vráceném návrhu zákona nejednala. Podrobněji např. <http://www.hrad.cz/cms/cz/prezident_cr/vracene_zakony.shtml> (cit. 1. 2. 2009).

zacházení se naopak nerozumí, kromě případů uvedených v § 16, odst. 2 zákoníku práce, také rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství. Návrh zákona počítá také s přenesením důkazního břemena na žalovaného v případech diskriminace.²⁵⁸ Vzhledem ke skutečnosti, že návrh zákona implementuje do českého práva principy obsažené ve směrnicích EU, jimž jsme se podrobně věnovali v předchozí části textu, a s ohledem na to, že nebyl dosud přijat, nebudeme se mu podrobněji věnovat.

3.2 Zvláštní ochrana žen v souvislosti s těhotenstvím

Listina základních práv a svobod uznává obecné právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29, odst. 1) a dále pak zaručuje zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky ženě v těhotenství (čl. 32, odst. 2). Toto rozlišení je respektováno následně i v zákoníku práce. My se však zaměříme zvláště na ochranu žen v souvislosti s těhotenstvím, kojením a mateřstvím, neboť má přímou souvislost s oblastí harmonizace práce a rodiny a zároveň je upravena ve Směrnici Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník

Jak jsme již uvedli, nepředstavuje tento typ zvláštní ochrany podle legislativy ČR ani EU porušení principu rovnosti zacházení a není tedy příkladem diskriminace.

Vzhledem k velmi úzké věcné i legislativní provázanosti mateřství a rodičovství (zejm. s ohledem na systém dovolených) budeme se v této subkapitole věnovat pouze ochraně žen v souvislosti s těhotenstvím. Mateřství a rodičovství se budeme věnovat společně v dalším textu, byť pochopitelně i těhotenství, mateřství a rodičovství tvoří jeden komplex otázek.

Těhotné ženy, stejně tak jako kojící a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, nesmí být zaměstnávány některými druhy prací. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou o jaké práce a pracoviště se jedná. Tyto ženy nesmí rovněž vykonávat práce, které pro ně nejsou vhodné podle lékařského posudku.²⁵⁹ Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je pro těhotné zakázána nebo která podle

²⁵⁸ Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Senátní tisk č. 225. Dostupné z <http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?cid=pssenat_historie.pHistorieTisku.list&forEach.action=detail&forEach.value=s2245> (cit. 1. 2. 2009).

²⁵⁹ § 238, odst. 1a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na jinou práci, při níž může dosahovat stejného výdělku. Dosahuje-li zaměstnankyně na práci, na niž byla převedena, nezaviněně nižšího výdělku, má nárok na vyrovnávací příspěvek²⁶⁰

Na těhotné ženy se vztahují rovněž některá další specifika týkající úpravy pracovní doby a pracovních podmínek. Jedná se zejména o vysílání na pracovní cesty mimo pracoviště nebo bydliště a přeložení, které je možné pouze se souhlasem zaměstnankyně, resp. na její žádost, zákaz práce přesčas či možnost žádosti zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo její jinou vhodnou úpravu, které je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zákaz výkonu těžkých prací pod zemí se netýká pouze žen těhotných či matek, ale je vztažen generálně na všechny ženy.²⁶¹

Obecně podle § 53 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v ochranné lhůtě. To se vztahuje i na těhotné ženy (písm. d). Ukončení pracovního poměru s těhotnou ženou je možné jen ve zcela výjimečných případech upravených v § 54 toho zákona. Jedná se o situace jako jsou organizační změny a přemístění zaměstnavatele mimo dosavadní místo výkonu práce či bydliště, anebo výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžité zrušení pracovního poměru s těhotnou ženou však není možné (§ 55).

Na úpravu zvláštní ochrany těhotných žen v pracovněprávních vztazích a odpovídající pracovní podmínky navazují ustanovení týkající se mateřství a rodičovství.

3.3 Mateřství, rodičovství a pracovní volno z rodinných důvodů

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší ženě mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Mateřskou dovolenou

²⁶⁰ § 239 zákoníku práce. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávkou nemocenského pojištění podle § 42-44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Nárok na vyrovnávací příspěvek nemají pouze těhotné zaměstnankyně převedené na jinou práci, ale i kojící a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu.

²⁶¹ Srov. § 238, 240 a 241 zákoníku práce

zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.²⁶²

Po dobu čerpání mateřské dovolené náleží ženě dávka nahrazující její příjem nazývaná peněžitá pomoc v mateřství. Nárok na tuto dávku vzniká ještě v dalších případech upravených paragrafem 32 zákona o nemocenském pojištění. Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce v systému nemocenského pojištění po zákonem stanovenou dobu, u zaměstnanců je to alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech. Dávka se vyplácí po dobu 28 týdnů u ženy, která porodila jedno dítě. Peněžitá pomoc v mateřství se začíná vyplácet šest týdnů před porodem, ne však dříve než osm týdnů před tímto dnem, a její výše činí 70% denního vyměřovacího základu.²⁶³

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte.²⁶⁴

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na dávku státní sociální podpory zvanou rodičovský příspěvek, a to po dobu dvou, tří nebo čtyř let. O dvouleté čerpání ve zvýšené výměře (11.400 Kč měsíčně) navazující na peněžitou pomoc v mateřství může požádat jen rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den. Tříleté čerpání v základní výměře (7.600 Kč) navazující na peněžitou pomoc v mateřství je přístupné pro rodiče, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Čtyřleté trvání rodičovského příspěvku v základní výměře (7.600 Kč) je možné po skončení nároku na peněžitou pomoc v mateřství, nebo od narození, pokud nevznikl nárok na tuto peněžitou pomoc, do 21 měsíců věku dítěte, a poté ve snížené výměře (3.800 Kč) až do 48 měsíců věku.²⁶⁵

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič požádat písemně, a to ve stanoveném rozhodném období. O dvouleté čerpání ve zvýšené výměře musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, pokud se narodily dvě nebo více dětí. O klasické tříleté čerpání v

²⁶² § 195 zákoníku práce

²⁶³ § 32-38 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

²⁶⁴ § 196 a 197 zákoníku práce

²⁶⁵ § 30-32 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, s využitím informací o dávkách státní sociální podpory na stránkách MPSV <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>> (cit. 15. 2. 2009).

základní výměře musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku. Pokud rodič nepožádá ani o jednu z těchto variant, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře. Doby a výši čerpání rodičovské dovolené lze měnit jen v rozhodných obdobích, poté je již neměnitelná, a to i v případě, že dochází ke střídání rodičů při čerpání rodičovské dovolené.²⁶⁶

Rodičovský příspěvek náleží i tehdy, jestliže dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci, bez ohledu na to, jak dlouhou dobu dítě v zařízení v určený den pobýlo. U dítěte, které dosáhlo 3 roky věku příspěvek náleží i v případě, kdy dítě navštěvuje mateřskou školu nebo obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů. U dětí zdravotně a jinak postižených jsou tyto doby upraveny odlišně. Rodič může být při pobírání rodičovského příspěvku výdělečně činný, pokud zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou.²⁶⁷

Podobně jako v případě těhotných žen se i k době mateřské a rodičovské dovolené a návratu po nich zpět do zaměstnání váže celá řada pracovněprávních ustanovení a omezení.

Podle zákoníku práce je doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pro účely dovolené posuzována jako výkon práce (§ 216, odst. 3). Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené v době, kdy je žena na mateřské dovolené nebo žena či muž na rodičovské dovolené. Naopak, požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec, aby navazovala na skončení rodičovské dovolené čerpané po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel jejich žádosti povinen vyhovět (§ 217, odst. 4 a 5).

Podobně jako v průběhu těhotenství, vztahuje se i na období mateřské a rodičovské dovolené omezení týkající se výpovědi ze strany zaměstnavatele. Toto období je podle zákoníku práce považováno za ochrannou dobu (§ 53, odst. 1d). Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu určitých organizačních změn či z důvodu, pro který může být se zaměstnancem okamžitě

²⁶⁶ § 30 zákona o státní sociální podpoře

²⁶⁷ § 30-32 zákona o státní sociální podpoře

zrušen pracovní poměr, nejedná-li se o ženu na mateřské dovolené nebo o muže na rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li zaměstnankyni/zaměstnanci dána výpověď před nastoupením na mateřskou/rodičovskou dovolenou, tak, že by výpovědní lhůta uplynula v době jejího trvání, skončí výpovědní doba současně s mateřskou/rodičovskou dovolenou (§ 54). Okamžité zrušení pracovního poměru s ženou na mateřské dovolené či ženou nebo mužem na rodičovské dovolené není možné (§ 55, odst. 2).

Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.²⁶⁸

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 242 zákoníku práce povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky na kojení, které se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li žena kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do jednoho roku věku.

Obdobně jako na těhotnou ženu, také na zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu se vztahuje povinnost zaměstnavatele převést ji na jinou práci, pokud vykonává práci, která je pro tyto ženy škodlivá, nebo která ji ohrožuje na základě lékařského posudku. Také v tomto případě náleží ženě vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, pokud je její výdělek nezaviněně nižší než na dosavadní práci.²⁶⁹

Mateřská a rodičovská dovolená jsou podle zákoníku práce považovány za důležité osobní překážky na straně zaměstnance, v průběhu jejichž trvání zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance. Náleží sem také doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti (§ 191). Vláda stanoví nařízením okruh dalších překážek v práci, v jejichž rámci je poskytováno pracovní

²⁶⁸ § 47 zákoníku práce

²⁶⁹ § 239, odst. 3 zákoníku práce

volno, jeho rozsah a případy, kdy je zaměstnanci poskytována náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Patří sem mimo jiné mimo jiné svatba vlastní, dítěte nebo rodiče, nezbytně nutná doba na převoz manželky nebo družky do a z porodnice, úmrtí manžela, druha nebo dítěte, pohřeb stanovených osob, doprovod určitých osob do zdravotnického zařízení na vyšetření, přestěhování, apod.²⁷⁰

Pomine-li však mateřskou a rodičovskou dovolenou, je nejvýznamnější překážkou v práci ošetřování dítěte mladšího deset let nebo jiného člena domácnosti. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, nýbrž dávka nemocenského pojištění s názvem ošetřovné, která činí 60% denního vyměřovacího základu a náleží nejdéle 9 kalendářních dnů, ve stanovených případech 16 dnů.²⁷¹

Na tomto místě by bylo možné podrobněji uvést nejružnější typy sociálních dávek a služeb určených rodinám a jejich členům a další existující prorodinná opatření, avšak vzhledem ke skutečnosti, že ani EU tak ve svých dokumentech v úzké vazbě na sladění rodinných a profesní povinností podrobněji nečiní, omezíme se na konstatování, že hlavním finančním nástrojem podpory rodin jsou dávky upravené zákonem o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jde-li o právně zakotvené okruhy sociálních služeb určené jak dětem a dospívajícím, tak i seniorům a dalším potřebným osobám, je namístě zmínit zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

3.4 Úprava pracovního poměru a pracovní doby

Fyzická osoba může podle zákoníku práce vykonávat práci pro zaměstnavatele buďto v rámci pracovního poměru, anebo na základě dohod o pracích konaných mimo tento poměr. V tomto případě se jedná o dohodu o provedení práce (§ 75), při níž rozsah práce nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce, anebo dohodu o pracovní činnosti (§ 76), která může být uzavřena i v případě, že rozsah práce nepřesáhne v tomtéž kalendářním roce 150 hodin, nelze však na jejím základě vykonávat práci přesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

V rámci pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na dobu určitou nebo neurčitou nesmí týdenní

²⁷⁰ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

²⁷¹ § 39-41 zákona o nemocenském pojištění

pracovní doba překročit 40 hodin týdně (§ 79). Zaměstnavatel však může se zaměstnancem sjednat i kratší pracovní dobu (§ 80). Pokud jde o rozvržení pracovní doby, rozeznává zákoník práce rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení, pružné rozvržení a konto pracovní doby.

Při pružném rozvržení pracovní doby (§ 85) si zaměstnanec volí sám začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci stanovených časových úseků (volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba). Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel, volitelnou pracovní dobu si určuje zaměstnavatel tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin. Pružná pracovní doba se neuplatní, brání-li tomu provozní nebo jiné stanovené důvody (§ 85, odst. 4).

Konto pracovní doby (§ 86 a 87) představuje jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který však nemůže být uplatněn všemi zaměstnavateli.²⁷² Při využití konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a skutečně odpracovanou pracovní dobou.

V pracovní smlouvě lze sjednat, že pracovník nebude konat pro zaměstnavatele práci na pracovišti zaměstnavatele, ale za podmínek stanovených v pracovní smlouvě doma v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne. Pracovní poměry takovýchto zaměstnanců se řídí až na některé odchylky ustanoveními zákoníku práce (§ 317).

Zaměstnavatel je při organizování výkonu práce svých zaměstnanců povinen dbát některých omezení stanovených zákoníkem práce, která se týkají osob pečujících o dítě nebo jiné fyzické osoby. Jedná se především o pracovní cesty, práci přesčas, přeložení a úpravu pracovní doby.

²⁷² Podle § 109, odst. 3 zákoníku práce se to týká případů, kdy je zaměstnavatelem stát, územní správní celek, státní fond, příspěvková organizace, školská organizace zřízená MŠMT či veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Totéž platí i pro osamělé zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 15 let věku nebo osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni středně těžké závislosti a vyšší. Také při zařazování zaměstnanců do směn je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám zaměstnanců, kteří se starají o děti. Požádá-li osoba pečující o dítě mladší než 15 let anebo osoba převážně sama dlouhodobě pečující o člověka závislého na fyzické pomoci jiného člověka o kratší pracovní úvazek nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas zaměstnaným osobám, které se starají o dítě mladší než jeden rok.²⁷³

3.5 Zařízení a služby péče o děti

V souladu s obsahem Doporučení č. 92/241/EHS o péči o dítě, tzv. barcelonskými kritérii i akčními programy Společenství na podporu rovnosti žen a mužů rozlišujeme tato zařízení a služby podle věku dětí na služby pro děti do tří let věku (typ jeslí) a služby péče pro děti předškolního věku (typ mateřských škol).

Pokud jde o služby a zařízení péče o děti do tří let věku, rozeznáváme v ČR dva hlavní typy služeb. První skupinu tvoří zdravotnická zařízení typu jesle a mikrojesle, druhou pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona o živnostenském podnikání, ať už se jedná o přímou péči o děti anebo výpomoc s chodem domácnosti.²⁷⁴

Jesle jsou od počátku 90. let minulého století považovány za zdravotnické zařízení a jejich provoz upravuje metodický pokyn ministerstva zdravotnictví již z roku 1968. Mohou být do nich přijímány děti pracujících matek ve věku zpravidla od skončení mateřské dovolené do tří let. Jesle mohou být zřizovány jako územní, závodní nebo společné, nicméně v praxi jsou jejich zřizovatelem v současné době v naprosté většině obce k tomu oprávněné zákonem o obcích č. 128/2000 Sb., které tak činí rámci výkonu své samostatné působnosti při péči o rozvoj sociální péče a uspokojování potřeb svých občanů. Podle metodického pokynu Ministerstva

²⁷³ § 240 a 241, odst. 1 zákoníku práce

²⁷⁴ Informace o sloučitelnosti profesních a rodinných rolí uvedené na stránkách MPSV <<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>> (cit. 15. 2. 2009).

zdravotnictví z roku 1976 je možné zřizování rovněž mikrojeslí, zejména tam, kde nejsou podmínky pro provoz jeslí. Tento typ zařízení je určen pro péči o 3 až 5 dětí ve věku do tří let.²⁷⁵

Živnostenský zákon mezi vázanými živnostmi uvádí mimo jiné „péči o děti do tří let v denním režimu“. Předpokladem provozování této živnosti je splnění určitých kvalifikačních předpokladů. Obsahová náplň živnosti je určena jako individuální výchovná péče o děti ve věku do tří let v denním režimu zaměřená na přiměřený rozvoj schopností a návyků dětí.²⁷⁶

Volnou živností v rámci „poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ jsou služby typu „baby-sitting“ jako je zajišťování chodu domácnosti, vaření, úklid, žehlení, péče o zahradu, apod. Součástí tohoto typu živnosti může být i příležitostné krátkodobé hlídání dětí či péče o osoby vyžadující zvýšenou péči. Obsahem činnosti však není péče o děti do tří let v denním režimu.²⁷⁷

Také zařízení a služby zaměřené na děti předškolního věku můžeme rozlišit do několika skupin. Jedná se především o mateřské školy zajišťující zpravidla vzdělávání dětí ve věku od tří do šesti let, zřizované státem, krajem, obcí anebo svazkem obcí, a dále pak mateřské školy, jejichž zřizovatelem jsou církevní nebo jiné právnické osoby. Oba tyto typy zařízení jsou provozovány na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), konkrétní podmínky provozu a organizace mateřských škol jsou upraveny vyhláškou o předškolním vzdělávání č. 14/2005 Sb. K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky, přičemž platí, že vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy zřizované státem, kraje, obcí nebo svazkem obcí se poskytuje bezúplatně.²⁷⁸

Další velkou skupinu tvoří soukromá zařízení a služby pro děti předškolního věku, která jsou provozována na základě živnostenského oprávnění. Patří sem dva okruhy volných živností. Jako součást „mimoškolní výchovy a vzdělávání“ je to

²⁷⁵ Šamanová, T.: Historie, současnost a perspektivy legislativního rámce péče o děti do tří let. In Kolářová, J. (ed.): *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2007, s. 35-40.

²⁷⁶ Živnostenský zákon č. 255/1991 Sb., příloha zákona č.2: vázané živnosti.

²⁷⁷ Živnostenský zákon č. 255/1991 Sb., příloha zákona č. 4: volná živnost a informace o slučitelnosti profesních a rodinných rolí uvedené na stránkách MPSV <<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>> (cit. 15. 2. 2009).

²⁷⁸ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.

výchova dětí nad tři roky v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol a školských zařízení. Druhou skupinou je již zmíněné „poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, jehož těžiště leží v zajišťování chodu domácnosti, avšak umožňuje i příležitostné krátkodobé hlídání dětí a péči o osoby vyžadující zvýšenou péči.²⁷⁹

V případě služeb a zařízení pro děti obou věkových kategorií hraje významnou roli činnost neziskových organizací. Za všechny můžeme jmenovat např. Mateřská centra, která zřizují zpravidla matky na mateřské dovolené, jež se zároveň na svépomocné bázi podílejí na jejich samosprávě a organizaci programů.

Poté, co jsme se alespoň ve stručnosti pokusili vymezit současný legislativní rámec nástrojů harmonizace práce a rodiny v ČR, zaměříme se na činnost současné vlády, která v poslední době přijala zásadní dokument s názvem Prorodinný balíček, jenž má zasáhnout i do výše uvedené právní základny možností propojení chodu domácnosti s výkonem profese.

²⁷⁹ Živnostenský zákon č. 255/1991 Sb., příloha zákona č. 4: volná živnost a informace o slučitelnosti profesních a rodinných rolí uvedené na stránkách MPSV <<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>> (cit. 15. 2. 2009).

4. Činnost současné vlády v oblasti rodinné politiky a sladění profesního a rodinného života

Poté, co jsme vymezili činnost předcházejících vlád pod vedením ČSSD, pokud jde o oblast harmonizace práce a rodiny, a stručně načrtli platný legislativní rámec této problematiky, zaměříme se nyní na činnost současné vlády ve vztahu k našemu tématu. Hovoříme-li o "současné vládě", máme na mysli koaliční vládu ve složení ODS, KDU-ČSL a Strana zelená, která zahájila své funkční období 9. 1. 2007. Pro zachování kontinuity je namístě zmínit i první vládu pod vedením premiéra M. Topolánka, avšak s ohledem na její krátké trvání (4. 9. 2006 – 9. 1. 2007) ji považujeme v kontextu našeho tématu za irelevantní.²⁸⁰

Situace se poněkud zkomplikovala, neboť vládní kabinet Mírka Topolánka podal 26. března 2009 demisi na základě vyslovené nedůvěry vládě Poslaneckou sněmovnou. Prezident republiky následně jmenoval 9. dubna novým předsedou vlády Jana Fischera, který je pověřen sestavením letní překlenovací vlády, která má přivést zemi k předčasným volbám.²⁸¹ Pokud však v této práci hovoříme o "současné vládě", máme na mysli vládu pod vedením M. Topolánka, jež je nyní označována jako "vláda v demisi", neboť z jejího pera vzešly dokumenty, o kterých chceme na následujících stranách textu pojednat.

Vláda již ve svém programovém prohlášení mimo jiné deklarovala, že *"vytvoří podmínky pro posílení soudržnosti rodiny a mezigenerační solidarity v daňovém a sociálním systému a umožní větší flexibilitu mateřské a rodičovské dovolené a posílení role otce při péči o děti. Prosadí větší možnosti flexibilních pracovních úvazků a bude více motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů vychovávajících děti. Vláda podpoří zlepšení služeb pro rodinu, včetně péče o dítě nerodičovskou osobou. Zvláštní pozornost bude věnovat zvýšení kvality života seniorů."*²⁸² Harmonizace práce a rodiny tedy měla být jednou z inherentních součástí jejího působení.

Dosud realizované aktivity současné vlády zasahující do sféry rodinné politiky a potažmo i oblasti sladění výkonu profese s životem rodiny můžeme rozdělit do dvou časově oddělených etap:

²⁸⁰ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cs/vlada/historie/prehled_vlad.html> (cit. 20. 2. 2009).

²⁸¹ <http://www.vlada.cz/cz/vlada/default.htm> (cit. 13. 4. 2009).

²⁸² Programové prohlášení vlády. Dostupné z <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=20780> (cit. 20. 2. 2009).

- úprava některých sociálních dávek v rámci stabilizace veřejných rozpočtů
- Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček

4.1 Úprava některých sociálních dávek v rámci stabilizace veřejných rozpočtů

Jedním z ústředních cílů současné vlády, jemuž byla věnována značná pozornost od samotného počátku fungování tohoto uskupení, bylo a je zvrátit negativní trend v nárůstu deficitu veřejných financí. Omezení jejich čerpání mělo přispět nejen k dosažení vyrovnanější bilance, ale i zvýšení efektivity vynaložených veřejných prostředků. Klíčovou roli v tomto směru mělo přijetí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, který od 1. ledna 2008, kdy nabyl účinnosti, znamenal poměrně zásadní změny v řadě oblastí společenské praxe, obor sociálního zabezpečení nevyjímaje. Přestože uvedený zákon intervenoval prakticky do všech pilířů sociálního zabezpečení od sociálního pojištění, přes státní sociální podporu až po sociální pomoc a služby, zmíníme se zde pouze o změnách, které měly bezprostřední dopad na oblast sladění výkonu profese s osobním a rodinným životem. Máme tím na mysli především zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Přijetím zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, došlo nejen ke změnám dávek státní sociální podpory, jmenovitě přídatku na dítě, sociálního příplatku, příspěvku na bydlení, příspěvku na školní pomůcky (zrušení), dávek pěstounské péče, porodního a pohřebního, ale především z našeho pohledu stěžejního rodičovského příspěvku, který představuje náhradu příjmu pro rodiče, který řádně pečuje o dítě maximálně do čtyř let věku.

S úmyslem zachovat kontinuitu textu jsme bližší popis změn rodičovského příspěvku uvedli již v předcházející části práci věnované soudobému legislativnímu rámci harmonizaci práce a rodiny v ČR, proto se nyní omezíme pouze na vymezení základních kontur změn navržených a již prosazených současnou vládou.

Za účelem rozšíření možností, jak efektivně skloubit život rodiny s malými dětmi s výkonem zaměstnání, zavedla vláda nový systém zahrnující tři rychlosti čerpání rodičovského příspěvku v délce 2, 3 nebo 4 roky a v souvislosti s tím i tři varianty výměry rodičovského příspěvku: zvýšenou (11.400 Kč), základní (7.600 Kč) a sníženou (3.800 Kč). U zdravotně postižených dětí je zachován nárok na rodičovský příspěvek do 7 let věku dítěte v základní výměře. I nadále může rodičovský příspěvek čerpat matka i otec. Ze strany rodičů je vyžadováno, aby

učinili rozhodnutí ohledně délky, a tedy i výše, čerpání rodičovského příspěvku. Časové momenty pro rozhodnutí o délce čerpání jsou dva: kalendářní měsíc po 22. týdnu věku dítěte a 21. měsíc věku dítěte. Pokud rodiče nepožádají o rychlejší či klasické čerpání příspěvku nebo nesplňují podmínky pro tuto volbu, je rodičovský příspěvek po 21. měsíci roku věku dítěte vyplácen v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře až do 4 let věku dítěte. Dobu a výši čerpání příspěvku lze zvolit pouze v rozhodných obdobích, po učinění rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná.²⁸³

Podle slov ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase původní stav nabízen jen omezené možnosti pro volbu rodičů, kteří byli limitováni při rozhodování o svém rodičovství i pracovním zapojení a výběru takové podpory, která by jim nejlépe vyhovovala. Naproti tomu třírychlostní rodičovská dovolená představuje jeden z nejvstřícnějších systémů v Evropě, především pokud jde o srovnání délky mateřské a rodičovské dovolené a výši rodičovského příspěvku v poměru k průměrné mzdě. Čtyřleté pobírání rodičovského příspěvku je podle slov ministra Nečase evropským unikátem.²⁸⁴

Avšak přijetí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, znamenalo v kontextu tematiky harmonizace práce a rodiny pouhý úvod, byť svým dopadem velmi významný, k přijetí vládního dokumentu s názvem Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček, z něhož má vzejít poměrně rozsáhlá legislativní úprava naší problematiky.

4.2 Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček

Podpora rodin je jednou z deklarovaných priorit současné vlády, a proto byl dne 19. listopadu 2008 schválen tzv. Prorodinný balíček. Jeho cílem není pasivní podpora rodiny, nýbrž vytváření vlídnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění rodinného a pracovního života. Přijatý materiál rovněž reaguje na skutečnost, že na rozdíl od zahraničí v ČR téměř neexistuje nabídka různých typů služeb péče o děti. Záměrem navrhovaných opatření je rozšíření nabídky služeb péče o děti na

²⁸³ *Dva roky sociálních reforem 2007 - 2008*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf.

²⁸⁴ Nečas, P.: *Dva roky sociálních reforem* (prezentace). Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5950/04122008_prezentace.ppt (cit. 10. 1. 2009).

individuálním základě a zvýšení jejich dostupnosti. Celý systém má být jednoduchý, levný, snadno aplikovatelný a nenáročný na státní rozpočet.²⁸⁵

Domníváme se, že je nadbytečné znovu podrobněji uvádět východiska a důvody vedoucí k nezbytnosti přijímání opatření vedoucích k ulehčení koexistence rodinného života s výkonem zaměstnání, neboť de facto jim je věnována celá první část této práce. Ve stručnosti jsou to především demografické změny současné společnosti, nedostatek a nevyhovující podmínky zařízení typu jeslí, pokles počtu mateřských škol a nízký počet částečných pracovních úvazků.²⁸⁶ Raději se zaměříme na opatření, která za tímto účelem navrhuje současná vláda ve svém Prorodinném balíčku.

Navrhované kroky vlády lze shrnout do určitých tematických okruhů, které jsou pro názornost uvedeny v následující tabulce. I při dalším členění této kapitoly budeme postupovat následovně.

Inovativní služby péče o děti zejména předškolního věku	<ul style="list-style-type: none"> - zavedení institutu vzájemné rodičovské výpomoci - podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání - zavedení miniškolek
Zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele, kteří poskytují nebo zajišťují svým zaměstnancům péči o děti	
Podpora částečných pracovních úvazků formou slevy na pojistném	
Zavedení otcovské	

Tabulka č. 12: Opatření navrhovaná vládou k podpoře rodin v Prorodinném balíčku²⁸⁷

4.2.1 Inovativní služby péče o děti zejména předškolního věku

Můžeme říci, že klíčovým bodem celého materiálu schváleného vládou z účelem podpory rodin je rozšíření nabídky služeb pro pracující rodiče vázané povinnostmi plynoucími z péče a výchovy dětí. Za tímto účelem vláda navrhuje legislativní úpravu tří výše uvedených nástrojů.

Institut vzájemné rodičovské výpomoci představuje poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti za limitovanou úplatu. Jde o péči rodinného typu poskytovanou na individuálním základě. Poskytovatel vzájemné rodičovské pomoci musí splňovat minimální podmínky, na jejichž základě bude

²⁸⁵ *Dva roky sociálních reforem 2007 - 2008*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf.

²⁸⁶ Tamtéž, s. 30 - 32.

²⁸⁷ Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček (materiál MPSV ČR). Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf.

zapsán do evidence poskytovatelů této vzájemné výpomoci. Obecně se může jednat o osobu, která celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno vlastní dítě do 7 let věku. Tato osoba bude mít v současné péči maximálně 4 děti v uvedené věkové kategorii, kdy se sem počítají i vlastní děti poskytovatele. Za poskytování vzájemné rodičovské výpomoci lze přijmout úplatu, nejvýše však 15.000 Kč měsíčně, limit za jedno dítě je stanoven na 5.000 Kč. Tato odměna je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob i odvodů na zdravotní a sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Dané osobě zůstává nárok na rodičovský příspěvek. Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci musí splňovat základní požadavky na vybavení místností v domácnosti, kde bude péče o děti poskytována.²⁸⁸

Podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání. Vláda již v roce 2008 prosadila novelizaci živnostenského zákona směřující k liberalizaci kvalifikačních požadavků u vázané živnosti péče o děti do tří let. Nyní má dojít ke zjednodušení hygienických a prostorových požadavků na provozovny péče s menším počtem dětí a doplnění kvalifikačních požadavků na podnikání v tomto oboru. Změny se mají týkat podnikatelů provozujících vázanou živnost "péče o děti do tří let věku v denním režimu" nebo volnou živnost "mimoškolní výchova a vzdělávání", pakliže živnostník pečuje současně o nejvýše 4 děti, kdy se do tohoto limitu započítávají i případné vlastní děti do 7 let.²⁸⁹

Poslední z nabízených alternativ péče o děti předškolního věku představují miniškolkky, u nichž se předpokládá, že budou nejčastěji provozovány zaměstnavatelem na pracovišti nebo neziskovými subjekty, obcemi či kraji. Jedná se tedy o službu na nekomerčním základě, která je zřizována maximálně pro 4 děti ve věku 6 měsíců až 7 let věku. Předmětem činnosti miniškolek nemá být pouze "hlídání dětí", nýbrž i jejich celkový rozvoj. Tomu mají být přizpůsobeny i hygienické a prostorové podmínky, které však nemusí splňovat obecné standardy pro výchovné a vzdělávací instituce. Náklady na zřízení a provoz miniškolek hradí zřizovatel, rodiče přispívají na provoz dle dohody se zřizovatelem. Tento typ péče má sloužit jako doplněk rodinné výchovy, nikoliv jako její náhrada.²⁹⁰

²⁸⁸ *Dva roky sociálních reforem 2007 - 2008.* Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf.

²⁸⁹ Tamtéž, s. 32 a 33.

²⁹⁰ Tamtéž, s. 33.

Společným znakem všech tří navrhovaných opatření je tedy péče o menší počet dětí (nejvýše čtyři) v předškolním věku, a to jak na základě vzájemnostním, podnikatelském, tak i obecném.

4.2.2 Daňové výhody pro zaměstnavatele, kteří zajišťují péči o děti

Zákon o daních má být novelizován v tom smyslu, aby mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele byly zařazeny také výdaje na provoz nebo zajištění péče o děti zaměstnanců. Jmenovitě jde o výdaje na provoz vlastních zdravotnických zřízení (jeslí), provozoven pro výchovu a vzdělávání, miniškolek a příspěvky na zajištění péče o dítě zaměstnance poskytované prostřednictvím jiného subjektu než je zaměstnavatel.²⁹¹

4.2.3 Podpora částečných pracovních úvazků formou slevy na pojistném

Balíček prorodinných opatření zamýšlí zavedení slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných, pokud budou zaměstnány na kratší pracovní úvazek. Podpora částečných pracovních úvazků má tedy formu slevy na pojistném. Výše slevy činí až 1.500 Kč za příslušný kalendářní měsíc. Mezi obtížně zaměstnatelné patří ve smyslu tohoto opatření osoby pečující o dítě do 10 let věku, zdravotně postižení, lidé ve věku nad 55 let věku, osoby pečující o osobu závislou ve stupni II až IV, studenti středních, vyšších odborných a vysokých škol. Společným znakem pak je, že pracovní doba těchto zaměstnanců nesmí překročit 80% stanovené týdenní pracovní doby.²⁹²

4.2.4 Otcovské

Otcovská, prakticky odpovídající otcovské dovolené, je běžná v řadě evropských zemích. Účelem této nově navrhované dávky nemocenského pojištění je podpora aktivního otcovství a zvýšení participace otce na péči o novorozené dítě. Otcovská má náležet otci nebo osobě, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, a to po dobu jednoho týdne, maximálně však do uplynutí 6 týdnů od narození dítěte nebo jeho převzetí do péče. Výše otcovské se stanoví stejně jako peněžitá pomoc v

²⁹¹ Tamtéž, s. 33.

²⁹² Tamtéž, s. 33 a 34.

mateřství, tj. její výše za kalendářní den odpovídá 70% denního vyměřovacího základu.²⁹³

4.3 Shrnutí a doplnění

Současná vláda pohybující se spíše na pravé straně politického spektra si ve svém programovém prohlášení určila za cíl mj. podporu rodiny a umožnění vyšší míry pružného uspořádání pracovního a rodinného života. V průběhu svého působení přispěla k realizaci těchto cílů zejména v rámci snad o vyrovnaní bilance veřejných rozpočtů a především pak přijetím tzv. Prorodinného balíčku, který představuje návrh některých opatření v naší oblasti. Jednotlivá opatření směřují k rozšíření nabídky nástrojů sladění práce a rodiny, a to prostřednictvím zavedení nových institutů jako je vzájemná rodičovská výpomoc, miniškolky anebo další úprava péče o děti v živnostenském právu. Finanční stimuly zaměstnavatelů ať už v podobě daňových odpočtů při zajištění péče o děti pracujících rodičů anebo příspěvků na částečné pracovní úvazky osob znevýhodněných na trhu práce, je vítaným příspěvkem v tomto směru.

Velmi dobře patrnou je tendence současné vlády jak minimalizovat veřejné výdaje (nejen) v tomto směru, tak i přenést odpovědnost za propojení výkonu profese s životem rodiny na osoby, jichž se to týká, a částečně i zaměstnavatele. Vláda se tedy především snaží vytvořit podmínky pro tyto aktéry, částečně se však zříká své aktivní role v této oblasti, a to zejména jde-li o podporu jeslí a mateřských škol. V kontextu liberální sociální politiky je však tato taktika pochopitelná.

Je však nutné vést v patrnosti, že tyto návrhy byly sice schváleny vládou na jejím zasedání, avšak nemají garantovanou podporu v Parlamentu ČR. V současnosti jsou návrhy příslušných právních norem či jejich novelizací ve fázi připomínkového řízení. Konkrétně se jedná o nově připravovaný zákon o vzájemné rodičovské výpomoci a zákon o miniškolkách a příslušné revize zákonů o státní sociální podpoře, o sociálně-právních ochraně dětí, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, o nemocenském pojištění a o sociálních službách. Podaří-li se tedy tyto návrhy prosadit do platné legislativy je zatím nejisté.

²⁹³ Tamtéž, s. 32.

IV. ČÁST

Cílem závěrečné části této diplomové práce je provést srovnání aktivit české vlády, respektive vlád, s právem ale i některými relevantními strategickými dokumenty EU v oblasti harmonizace práce a rodiny a vyvodit z toho příslušné závěry a doporučení. Právu EU pokud jde o sladění rodinného života s výkonem zaměstnání jsme se zevrubně věnovali již ve druhé kapitole druhé části této práce, tudíž se zde omezíme jen na některá stěžejní zjištění v této oblasti. Poté se již zaměříme na činnost českých vlád prizmatem práva EU.

1. Právní závazky EU v oblasti harmonizace práce a rodiny

Zásada rovnosti pohlaví v otázkách zaměstnanosti, odborného vzdělávání a příbuzných oblastech tvoří jeden z pilířů sociálního práva EU a je podrobně upravena hned v několika směrnicích, které vymezují základní parametry této problematiky. Jedná se zejména o Směrnici č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, která byla následně revidována a rozšířena Směrnicí č. 2002/73/ES a na závěr integrována do Směrnice č. 2006/54/ES, souhrnně upravující princip rovnosti příležitostí a zacházení pro ženy a muže v oblasti zaměstnání a povolání. Jistým procesním doplňkem k těmto směrnicím je institut opačného důkazního břemene v případech diskriminace upravený původně ve Směrnici č. 97/80/ES a nyní obsažený rovněž ve Směrnici č. 2006/54/ES. Pokud jde o naši oblast, upravují tyto směrnice především zásadu rovnosti v přístupu k vymezeným oblastem zaměstnanosti a odborného vzdělávání, zákaz diskriminace na základě pohlaví v těchto oblastech, včetně diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství, možnost zavedení nebo zachování pozitivních opatření a zmíněné důkazní břemeno v případech diskriminace.

Nejen podle práva EU, ale i dokumentů OSN, MOP a Rady Evropy, není v rozporu s tímto principem rovnosti zacházení a příležitostí bez ohledu na pohlaví zvláštní zacházení s ženami z důvodu těhotenství a mateřství. Tato oblast je v sekundárním právu EU upravena především Směrnicí č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků, která obsahuje především opatření jako je zákaz expozice škodlivým látkám a vlivům, omezení noční práce, pracovní volno na prenatální vyšetření, mateřská dovolená a pracovněprávní ochrana

na ní navazující, jako je zákaz výpovědi či možnost návratu na stejné nebo rovnocenné pracovní místo, apod.

Na uvedený tématický okruh opatření velmi těsně navazuje úprava ochrany rodičovství a dalšího volna z rodinných důvodů. Kromě již citované Směrnice č. 92/85/EHS, jež upravuje oblast mateřské dovolené, je vhodné zmínit i Směrnici č. 96/34/ES týkající se Rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Později přijatý z těchto dokumentů obsahuje zavedení rodičovské dovolené navazující na mateřskou dovolenou a dovolené při osvojení dítěte, dále příslušnou pracovněprávní ochranu v této době a volno z rodinných důvodů. Směrnice č. 2002/73/ES upravující původní Směrnici 76/207/EHS navíc umožňuje uzákonění otcovské dovolené s příslušnou ochranou pracovního poměru.

Předpokladem úspěšného přechodu z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání je často zmiňovaná právní úprava pružných úvazků a pružné pracovní doby. Také EU klade na tuto oblast důraz a blíže ji upravuje ve Směrnici č. 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, avšak pokud jde o konkrétní ustanovení, upravuje tento předpis pouze zákaz diskriminace pracovníků na částečný úvazek a použití zásady poměrným dílem tam, kde je to možné. Státy mají dále odstraňovat překážky bránící rozvoji této formy zaměstnání a mají upravit zákaz výpovědi zaměstnanci v případě odmítnutí přechodu z plného na částečný úvazek a naopak. Konkrétní návrhy flexibilní úpravy pracovních úvazků a pracovní doby zde nenacházíme.

Poslední okruh opatření harmonizace práce a rodiny, jemuž je ze strany EU věnována zvýšená pozornost, představují služby a zařízení péče o děti. Přestože se pro EU jedná o oblast primárního významu, je dosud upravena "pouze" Doporučením č. 92/241/EHS o péči o dítě, ze kterého pro Českou republiku neplynou žádné právní závazky.

Můžeme tedy říci, že zatímco hierarchicky nadřazená oblast genderové rovnosti je v sekundárním právu, zejména směrnicích, velmi precizně upravena, neplatí totéž zcela o nástrojích harmonizace práce a rodiny v nejužším smyslu slova. Zatímco pokud jde systém mateřské, rodičovské a otcovské dovolené a případně dalších typů volna z rodinných důvodů upravuje sekundární právo na úrovni směrnic pouze základní parametry těchto opatření, v případě částečných pracovních úvazků jsou tato ustanovení ještě skromnější a v případě třetí stěžejní oblasti, tedy služeb péče o

děti a případně další závislé osoby, není tato problematika na úrovni právní závaznosti obsažena vůbec a jsme tedy odkázáni na právně nezávazné Doporučení o péči o dítě případně další ustanovení obsažená ve strategických a pracovních dokumentech této organizace.

Co z toho tedy plyne? Pokud hovoříme o zásadě rovnosti zacházení a příležitostí bez ohledu na pohlaví v otázkách zaměstnání, pracovních podmínek, vzdělání a příbuzných otázkách, zákazu diskriminace či úpravě zvláštní ochrany a bezpečnosti práce těhotných žen a matek, pak legislativní úprava EU obsažená ve směrnících představuje velmi vyspělý právní systém, který významně přispívá ke zvyšování sociální ochrany v členských státech. Zaměříme-li se však na opatření harmonizace pracovních a rodinných závazků *stricto sensu*, v tomto kontextu máme na mysli především pružné pracovní úvazky a služby péče o děti, ale i systém rodičovské dovolené, pak musíme konstatovat, že právní závazky jsou koncipovány pouze na bazální úrovni a jádro přínosu EU do naší problematiky se nachází mimo oblast právní závaznosti v politických dokumentech, které vyjadřují nejen strategické směřování této instituce, nýbrž obsahují rovněž některé konkrétní návrhy opatření pro zlepšení stávající situace pracujících rodičů.

Chceme-li však vytvořit komplexní mezinárodněprávní rámec harmonizace práce a rodiny, nesmíme zapomínat ani na dokumenty OSN, MOP a Rady Evropy, které Česká republika ratifikovala, a staly se tak pro ní právně závaznými. Ovšem i v tomto případě platí, že dokumenty, jež jsou pro nás z věcného hlediska přínosné, mají buďto pouze deklaratorní povahu, máme na mysli především Doporučení MOP č. 123/1965 o zaměstnávání žen s rodinnými závazky a 165/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky a Doporučení Rady Evropy č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života, anebo je ČR dosud neratifikovala. V tomto případě se jedná především o v mezinárodním kontextu unikátní Úmluvu MOP č. 156/1981 o zaměstnancích s rodinnými závazky a čl. 27 Revidované Evropské sociální charty. Ostatní dokumenty, jež Česká republika ratifikovala a byly vyhlášeny ve sbírce zákonů a mezinárodních smluv, neznamenají rovněž ze současného pohledu zásadní přínos, neboť jejich ustanovení týkající se sladění rodinného a profesního života jsou

buďto příliš obecná a vágní,²⁹⁴ anebo je jejich věcný obsah rozpracován již ve směrnících Evropské unie.²⁹⁵

Můžeme tedy konstatovat, že vláda České republiky disponuje relativně vysokou mírou volnosti, pokud jde o úpravu vhodných opatření harmonizace práce a rodiny a jejich implementaci do vnitrostátní legislativy, neboť jak směrnice EU tak i ratifikované mezinárodní dokumenty vymezují pouze základní kontury takových opatření jako je pružná organizace pracovních úvazků a výkonu práce, systém dovolených a volna z rodinných důvodů či zařízení a služby péče o děti a další potřebné osoby. To však platí za předpokladu, že vláda ČR zachová principy rovnosti příležitostí a zacházení bez ohledu na pohlaví a vysokou míru ochrany žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, jelikož obě tyto oblasti jsou jak na úrovni legislativy Evropské unie, tak v pro nás právně závazných dokumentech OSN, MOP a Rady Evropy velmi pregnantně vymezeny.

²⁹⁴ Např. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (1979) nebo Úmluva OSN o právech dítěte (1989)

²⁹⁵ Úmluva MOP č. 100/1951 o rovném odměňování nebo Úmluva MOP č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

2. Činnost české vlády v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu práva EU

Stejně jako v předchozí části rozdělíme tuto kapitolu na dvě části, v první se budeme věnovat období let 1998 - 2006, které je schématicky vymezeno pravidelným publikováním Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, ale i definováním státní rodinné politiky ČR. Konkrétně se pak jedná o období vlád ČSSD. Ve druhém případě zaměříme svoji pozornost na návrhy současné vlády (v demisi) ve složení ODS, KDU-ČSL a Strany zelených, pocházejí ze zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů a tzv. Prorodinného balíčku.

Vzhledem k tomu, co bylo uvedeno výše, tj. že oblast harmonizace práce a rodiny v užším smyslu slova není v právně závazné legislativě EU vymezena právě nejobširněji, budeme na aktivity vlád ČR nahlížet nejen z úhlu pohledu legislativy EU, ale i relevantních strategických dokumentů této organizace vážících se k problematice sladění rodinného a pracovního života.

2.1 Činnost vlád v letech 1998 - 2006

Aktivity vlád v oblasti harmonizace práce a rodiny ve výše uvedeném období byly zaznamenány především v jednotlivých Souhrnných zprávách o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, jimž jsme se věnovali výše v textu. Významným příspěvkem v tomto smyslu je také Národní zpráva o rodině z roku 2004 a na ni navazující Národní koncepce rodinné politiky z roku následujícího.

Jak jsem již uvedli, neslo se toto období v souvislosti se zamýšleným vstupem ČR do EU především ve jménu intenzivní práce na sblížení našeho právního řádu s požadavky legislativy EU. V tomto směru došlo k velmi významným formálně právním pokrokům i v oblasti legislativního zajištění rovných práv žen a mužů ve vztahu k výdělečné aktivitě. Méně se však již dařilo v praxi prosazovat reálnou rovnost žen a mužů pečujících o děti a jiné závislé osoby při vstupu či snaze o setrvání na trhu práce. Negativní je v každém případě i citovaný pasivní a povrchní přístup nejrůznějších zúčastněných subjektů, pokud jde o problematiku rovnosti příležitostí bez ohledu na pohlaví, a neochota přijímat dočasná pozitivní opatření na podporu znevýhodněného nebo méně zastoupeného pohlaví, což je aktivita velmi pozitivně vnímaná a propagovaná ze strany EU a jejího práva.

V průběhu let 1998 - 2006 bylo však učiněno i mnoho pozitivního, jedná se především o zavedení rodičovské dovolené, která umožňuje oběma rodičům podílet

se na péči o malé dítě. Smutnou konstantou je zatím jen velmi nízká účast mužů na čerpání tohoto institutu. Také proto se vláda odhodlala zaměřit se na kořeny nerovnosti pohlaví a prosazovat aktivní otcovství a změnu stereotypního vnímání rolí v rodině i ve veřejném prostoru. Toto jsou však aktivity, jejichž hodnocení je velmi obtížné, neboť do nich vstupuje řada dalších proměnných, a pakliže jsou úspěšné, je tento rozdíl pozorovatelný až s delším časovým odstupem.

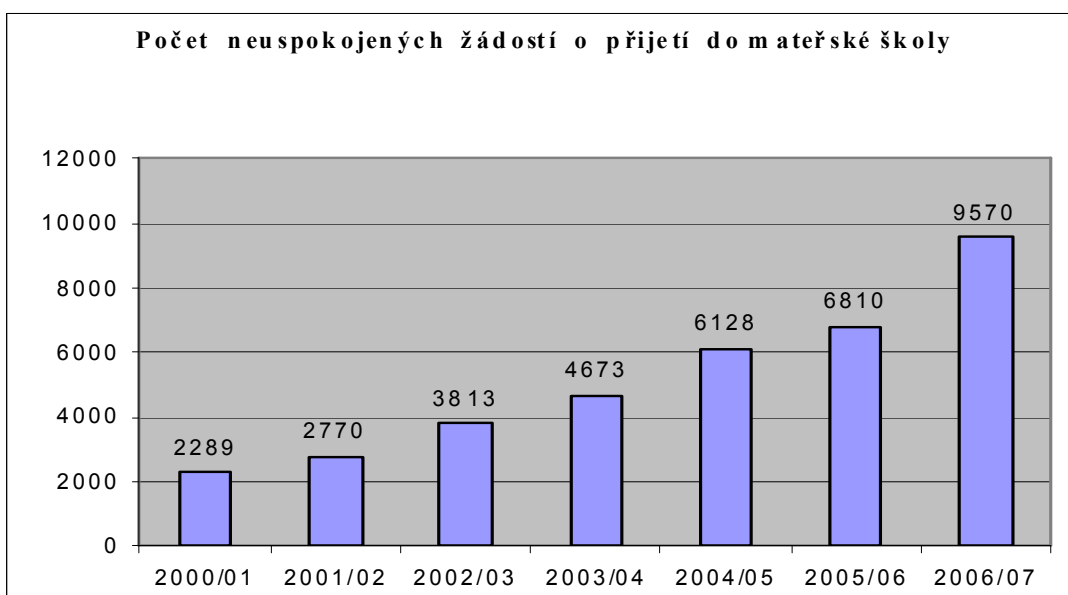
V kontextu aktivit a doporučení EU v oblasti harmonizace práce a rodiny však nacházíme v činnosti české vlády některé poměrně významné nedostatky. Jedná se především o podporu pružných pracovních ujednání a dostupná a kvalitní zařízení péče o děti předškolního věku. Tato dvě opatření patří mezi základní imperativy genderové politiky EU již od vydání Sociálního akčního programu (1974) a v pořadí prvního akčního programu Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy (1981). Důraz na tato opatření je pak "evergreenem" většiny následujících dokumentů přijatých v této oblasti.

Pokud jde o pružné pracovní úvazky, je sice pravda, že se vláda podařilo zakotvení některých z nich v zákoníku práce (např. pružná pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek), avšak jak konstatuje Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen již z roku 2001, není problémem ani tak neexistence legislativních možností úpravy pružné pracovní doby jako spíše neochota a nechuť zaměstnavatelů tato místa vytvářet a nabízet svým potenciálním zaměstnancům, mj. i z řad rodičů pečujících o malé děti nebo jiné závislé osoby. Absence aktivní podpory zaměstnavatelů při vytváření flexibilních pracovních uspořádání ze strany české vlády je z tohoto pohledu značným nedostatkem.

Avšak hlavním nedostatkem aktivit české vlády v oblasti harmonizace práce a rodiny v letech 1998 až 2006 je podle našeho názoru podcenění reálné situace dostupných zařízení péče o děti předškolního věku. V tomto ohledu si i materiály z produkce vlády poněkud protirečí. Zatímco Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů opakovaně tvrdí, že nabídka těchto typů služeb pokrývá poptávku po nich, Národní zpráva o rodině z roku 2004 již konstatuje, že jednou z hlavních překážek efektivního skloubení života rodiny s aktivním zapojením na trhu práce je praktická nedostupnost zařízení péče o děti předškolního věku. Ani argument, že zájem o služby tohoto typu klesá, neboť většina žen čerpá rodičovskou dovolenou po dobu čtyř let, z pohledu EU neobstojí, neboť tato organizace již v roce 1981 v Novém akčním programu Společenství na podporu

rovných příležitostí pro ženy upozornila, že rozšiřování rodičovské dovolené a dalších typů volna z rodinných důvodů nemá být záminkou k omezení veřejných zařízení a služeb. Jde tedy o to, aby byla vytvořena pokud možno co nejširší paleta možností, jak skloubit rodinu s výkonem zaměstnání, a ponechat pak rodičům možnost volby těch nástrojů, které nejvíce vyhovují jejich situaci a preferencím.

Česká vláda však zejména v letech 2004 - 2006 zaujala v Souhrnných zprávách o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů obranný postoj a omezila se na opakované konstatování, že nemá zákonné kompetence, v jejichž rámci by mohla podporovat konkrétními opatřeními zařízení péče o děti, neboť není zřizovatelem těchto zařízení. Mimo jiné i vlivem tohoto pasivního přístupu došlo v uvedeném období k nevídanému poklesu počtu těchto zařízení v ČR. Zhoršila se tak i reálná dostupnost těchto zařízení pro pracující rodiče.



Graf č. 2: Počet neuspokojených žádostí o přijetí do mateřské školy
Zdroj: *Dva roky sociálních reforem 2007 - 2008. Publikace MPSV, 2008.*

Na uvedených skutečnostech se samozřejmě podílejí i další vlivy, zejména vývoj porodnosti v posledních letech, avšak ani tento trend nemůže vysvětlit výrazný převis poptávky nad nabídkou služeb péče o děti předškolního věku. Pokud jde o služby péče o postižené děti a další závislé členy rodiny, byla situace v letech 1998 - 2006 v této oblasti velmi neuspokojivá. Naděje byly v tomto směru vkládány především do tehdy připravovaného zákona o sociálních službách.

Souhrnně lze tedy říci, že zatímco legislativní aktivity vlád v letech 1998 - 2006 byly velmi úzce spojeny s přiblížením právního řádu ČR závazkům práva EU, pokud

jde o další aktivity v oblasti harmonizace práce a rodiny jako je zejména podpora flexibilní úpravy pracovní doby či posilování kvality a dostupnosti služeb zejména o děti předškolního věku, jsou výsledky aktivit vlád v tomto období problematické a nejsou zcela v souladu se strategickými dokumenty EU, byť se jedná o dokumenty bez faktické právní síly.

2.2 Aktivity současné vlády

Jak jsme již naznačili, můžeme aktivity současné vlády ODS, KDU-ČSL a Strany zelených v oblasti sladění rodinného a pracovního života rozdělit v zásadě do dvou etap. První je spojena s přijetím zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů, v tomto případě se jedná zejména o tzv. třírychlostní rodičovskou dovolenou, druhou etapu pak představuje přijetí Prorodinného balíčku, který obsahuje hned několik konkrétních opatření jak dosáhnout ekvilibria mezi prací a rodinou.

Oblast rodičovské dovolené je v právu EU upravena Směrnicí č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, avšak jak jsme již konstatovali, obsahuje tento dokument pouze bazální požadavky týkající se tohoto nástroje harmonizace práce a rodiny. Konkrétně se jedná o zavedení tohoto institutu v případě narození nebo adopce dítěte a pracovněprávní ochranu spojenou s jejím čerpáním jako je zákaz výpovědi či právo na návrat na stejné pracovní místo apod. Avšak pokud se jedná o konkrétní parametry tohoto nástroje, neobsahuje tato směrnice žádná závazná ustanovení.

Vlády ČR se tedy rozhodla vytvořit tzv. třírychlostní model čerpání rodičovské dovolené v délce 2 až 4 roky, s čímž se spojeno i čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené, základní nebo snížené míře. Ačkoliv ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas deklaroval, že cílem tohoto opatření je zvýšení možnosti volby čerpání rodičovské dovolené, domníváme se, že to neplatí zcela. Hlavním problémem tohoto nástroje je podle našeho názoru omezená možnost rozhodování o typu čerpání, neboť zákon o státní sociální podpoře definuje pouze dvě rozhodná období²⁹⁶. Poté, co je

²⁹⁶ O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém současně narozené nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života. O klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku. Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře (http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp, cit. 5.4. 2009).

učiněn výběr daného typu čerpání a jsou splněny stanovené podmínky s ním spojené, je tato volba již neměnná. Tím jsou rodiče nuceni učinit velmi důležité strategické rozhodnutí s dalekosáhlými důsledky, které však nebere v potaz další životní okolnosti, které mohou rodiče přimět k rozhodnutí typ čerpání změnit, což už však není později možné. Domníváme se, že tato konstrukce rodičovského příspěvku není příliš šťastná a svou omezenou možností rozhodnutí o typu čerpání je dokonce velmi rigidní.

Druhou významnou aktivitou současné vlády v naší oblasti je přijetí tzv. Prorodinného balíčku, který obsahuje opatření zaměřená, slovy vlády, nikoliv na pasivní podporu rodin, nýbrž vytvoření příznivějších podmínek pro sladění chodu domácnosti a rodiny s výkonem zaměstnání. V tomto ohledu dokument navrhuje čtyři skupiny opatření (viz tabulka č. 12).

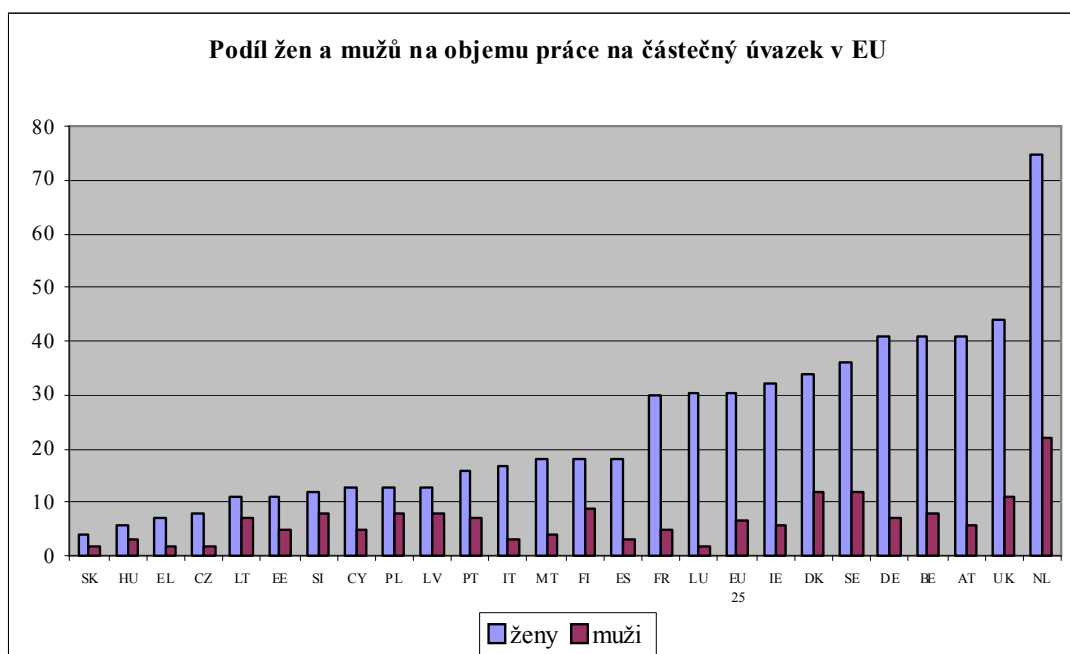
Inovativní služby péče o děti předškolního věku, jmenovitě institut vzájemné rodičovské výpomoci, další podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání a zavedení miniškolek, jsou jistě vítaným příspěvkem k rozšíření možností jak zajistit dočasnou péči o děti pracujících rodičů. Teprve čas ukáže, do jaké míry jsou tato opatření životaschopná a jaký o ně bude zájem - za předpokladu že budou schváleny příslušné legislativní změny s nimi spojené. Avšak stejně jako v případě předchozích vlád ČSSD musíme i zde konstatovat neochotu současné vlády podporovat v současnosti stěžejní zařízení péče o děti předškolního věku, a těmi jsou mateřské školy (jesle vnímá současná vláda jako přežitek minulosti). Z tohoto pohledu jsou navrhované inovativní služby péče o děti jen dílčím řešením stávající situace, které nebere ohled na celkový kontext situace.

Příbuzným opatřením je zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele, kteří poskytují nebo zajišťují svým zaměstnancům péči o děti. Toto opatření lze vnímat jako pozitivní, neboť bude motivovat zaměstnavatele k tomu, aby sami, anebo s pomocí jiných subjektů, zajišťovali hlídání dětí svých zaměstnanců.

Zavedení otcovské (dovolené) je jedním z kroků, které umožňuje např. i Směrnici č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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, a rovněž v některých strategických dokumentech EU je vítána jako nástroj aktivizace otců při péči o děti. V tomto směru se jedná rovněž o vítaný krok, byť bude mít ve svém důsledku spíše omezený význam.

V poslední řadě bychom chtěli zmínit závěrečné navrhované opatření obsažené v Prorodinném balíčku, a tím je podpora částečných pracovních úvazků formou slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají obtížně zaměstnatelné osoby, kam náleží i osoby pečující o dítě do 10 let nebo osoby pečující o jinou závislou osobu ve stupni závislosti II až IV, maximálně však do výše 80% stanovené týdenní pracovní doby. Sleva na pojistném má činit až 1500 Kč měsíčně.²⁹⁷

Tento krok představuje opatření, které jsme tolik postrádali u předchozích vlád, a tím je podpora částečných úvazků nejen formou legislativních úprav, ale i motivace zaměstnavatelů k jejich vytváření. Otázkou je, bude-li výše uvedená částka pro zaměstnavatele skutečně motivující. V každém případě se jedná o krok správným směrem, neboť nedostatek částečných pracovních úvazků je spolu s ne právě ideální situací služeb péče o děti předškolního věku, hlavními překážkami, jež brání zaměstnaným rodičům v ČR lépe zvládat své rodinné i pracovní povinnosti. Tuto skutečnost ilustruje i následující graf.



Graf č. 3: Podíl žen a mužů na objemu práce na částečný úvazek v Evropské unii

Zdroj: Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výrobu regionů. Rovnost žen a mužů - 2005. KOM (2005) 44.

²⁹⁷ Dva roky sociálních reforem 2007 - 2008. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

Jak je vidět, zastává ČR spolu s dalšími nováčky v řadách Evropské unie jedno z posledních míst, pokud jde o podíl částečných pracovních úvazků. Ve všech zemích EU pak platí obecný trend, že většinu těchto úvazků vykonávají ženy.

Souhrnně můžeme říct, že tyto ne vždy jednoznačně pozitivní aktivity vlád od roku 1998 do současnosti, ať už z té či oné strany politického spektra, mají v kontextu strategických, byť právně nezávazných dokumentů EU, dvě významné paralely. První z nich se nese v duchu tzv. Lisabonské strategie, druhá vychází z barcelonských kritérií.

V roce 2000 se v Lisabonu konalo zasedání Evropské rady, v jehož rámci bylo stanoveno, že za účelem přetvoření Evropy v nejkonzurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, má být do roku 2010 zaměstnanost žen zvýšena z tehdejších 51% na 60%.²⁹⁸ Na summitu v Barceloně (2002) pak bylo stanoveno, že za tímto účelem mají členské státy odstraňovat překážky bránící dosažení vyšší zaměstnanosti žen a mají být navržena opatření umožňující setrvání žen na trhu práce. S ohledem na poptávku po službách zařízení péče o děti a v souladu s národními zvyklostmi mají státy zajistit, že do roku 2010 budou tyto služby dostupné pro alespoň 33% dětí do tří let věku a přinejmenším 90% dětí ve věku od tří let do dosažení věku povinné školní docházky.²⁹⁹

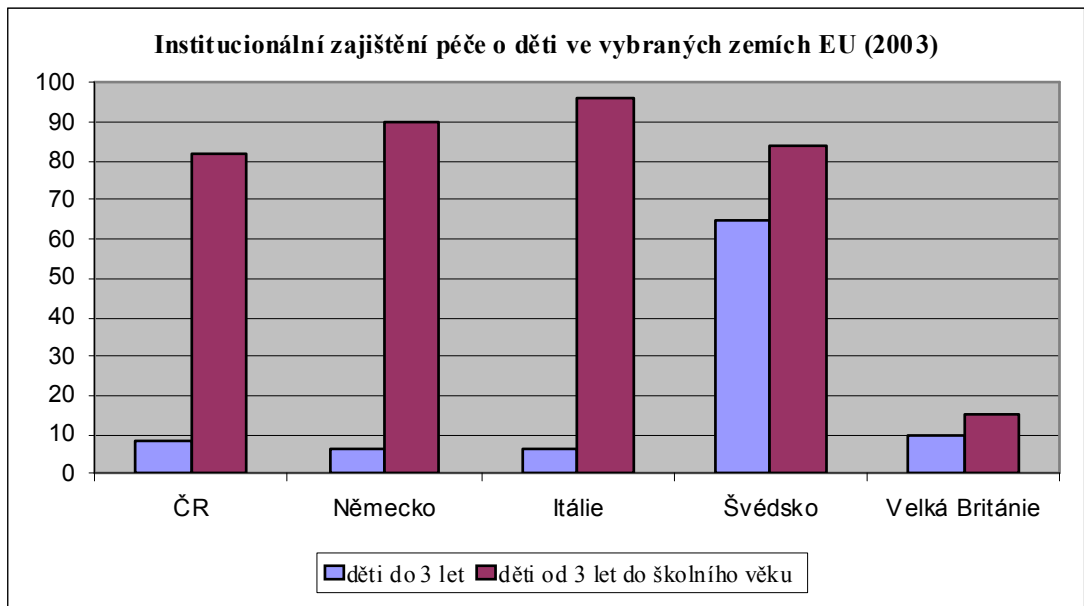
V roce 2006 bylo v EU (25) v placeném zaměstnání ve věkové kohortě 15 - 64 let 72% mužů, avšak pouze 57% procent žen. Česká republika ve svých hodnotách prakticky přesně kopíruje tyto průměrné hodnoty, tj. mužská zaměstnanost převyšuje 70%, avšak ženská nedosahuje žadoucí hranice 60%.³⁰⁰ Lze však předpokládat, že v případě zvýšení dostupnosti částečných pracovních úvazků i vhodných služeb pro děti a další závislé členy rodiny, by se i tyto hodnoty logicky zvýšily.

Situaci institucionální péče o děti ve věku do tří let a v rozmezí od tří let do nástupu povinné školní docházky v kontextu tzv. barcelonských kritérií ilustruje následující graf. Jak je vidět z prezentovaných dat, zejména dostupnost služeb typu jeslí je hluboko pod stanovenou hranicí 33%. V tomto kontextu však není Česká republika výjimkou.

²⁹⁸ Presidency conclusions - Lisabon European Council, 23.-24. March 2000.

²⁹⁹ Presidency conclusions, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002.

³⁰⁰ *The life of women and men in Europe - A statistical portrait*. Eurostat statistical books. Eurostat and European Commission 2008.



Graf č. 4: *Institucionální zajištění péče o děti ve vybraných zemích EU (2003)*

Zdroj: Ettlerová, S.: Raná fáze rodičovství - péče o děti ve vybraných evropských zemích. In. *Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená*, konference oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha, 16. 10. 2007.

3. Závěry a doporučení

Co tedy říci závěrem? Pokud jde o soulad aktivit českých vlád s právem EU v oblasti harmonizace práce a rodiny, lze říci, že jsou v souladu, snad jen s výjimkou antidiskriminačního zákona, který dosud není součástí právního řádu ČR. Otázkou je, zda není možné jednotlivé aspekty rovnosti příležitostí a zacházení implementovat do tuzemského právního řádu jiným způsobem, zejména inkriminovanými ustanoveními v příslušných právních normách. Avšak tento závěr nejsme schopni zcela posoudit a patří zcela do rukou právních expertů.

Přesto lze i v oblasti práva uvažovat o rozšíření základny ratifikovaných mezinárodních úmluv, oblast sladění života rodiny s pracovním vytížením nevyjímaje. V části práce věnované mezinárodnímu kontextu našeho tématu jsme upozornili na některé velmi přínosné akty mezinárodního práva, které však ČR dosud neratifikovala a není jimi tedy vázána. Máme na mysli především unikátní Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 156 z roku 1981 o pracovnících s rodinnými závazky, která v mezinárodním kontextu představuje jeden z mála ratifikovatelných legislativních nástrojů specificky zaměřených na oblast harmonizace práce a rodiny. Podobným přínosem by mohlo být rozšíření pro ČR právně závazné Evropské sociální charty o čl. 27 Revidované Evropské sociální charty obsahující právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení. V obou těchto případech je samozřejmě otázkou, do jaké míry by jejich přijetí znamenalo skutečný pokrok v oblasti právního zakotvení nástrojů sladění rodinného pracovního života, anebo zda opatření v nich obsažená jsou již předmětem úpravy některé ze směrnic EU nebo jiného právního aktu, který je pro ČR již právně závazný. Za zvážení stojí i skutečnosti, zda by přijetí těchto závazků nebylo v rozporu s jinými právními normami tvořícími právní řád našeho státu. Ovšem i zde by byla potřebná právní analýza, která není v možnostech této práce.

Avšak jak již bylo několikrát konstatováno, není hlavní příčinou obtíží při snahách pracujících rodičů o sladění jejich různorodých aktivit a potřeb absence příslušné právní opory v ČR, nýbrž omezená možnost praktického vymáhání a prosazování platného práva v praxi. Přestože je znevýhodnění i diskriminace osob z důvodů mateřství nebo rodičovství v rozporu s mezinárodním i tuzemským právem, v každodenní praxi k ní přece jen dochází. Navzdory tomu, že existuje legislativně zakotvená možnost zkrácených pracovních úvazků, nemají zaměstnavatelé zájem na jejich tvorbě. I když právo umožňuje, aby rodičovskou dovolenou čerpali oba rodiče,

v praxi zajišťují celodenní péči o děti prakticky jen ženy. A takto bychom mohli pokračovat dále. Toto už však nejsou pouze překážky právní, nýbrž především politické, tedy přesahující do oblasti systematického, dlouhodobého a cíleného úsilí v daných oblastech.

Vlády v letech 1998 - 2006 sice podle svých slov započaly skutečné úsilí zaměřené na zrovnoprávnění žen a mužů ve společenském životě a v mnoha oblastech se jim jistě podařilo přijmout či navrhnout mnoho pozitivních opatření, oblast platného práva nevyjímaje, avšak současně nedostatečně motivovaly zaměstnavatele k tvorbě a prosazování částečných pracovních úvazků a jiných forem flexibilního pracovního uspořádání. Trestuhodným nedostatkem uvedených vlád pak byla neschopnost zachytit nastupující demografické a společenské trendy, což mělo a stále má za následek rapidní snížení dostupnosti služeb péče o děti předškolního věku. Navzdory tomu, že služby péče o děti a částečné pracovní úvazky představují i podle dokumentů Evropské unie jedny z esenciálních nástrojů účinného propojení sféry rodinné a výdělečné. Pozitivním krokem byla snaha vlády v tomto období o navržení koncepce státní rodinné politiky ČR.

Avšak jak už to v praxi často bývá, nastupující vláda pocházející z dosavadní opozice zpravidla není ochotna pokračovat v aktivitách vlády předchozí, aby tak dostatečně demonstrovala svůj nesouhlas se strategickými i operativními kroky přijatými v období, jež předcházelo jejímu nástupu k moci. To se stalo i v tomto případě a současná vláda (toho času v demisi) složená z ODS, KDU-ČSL a Strany zelených nenavázala na Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen a také v oblasti rodinné politiky se vydala vlastní cestou. Důležitější než přijetí strategií a koncepcí jsou však konkrétní opatření, která vláda navrhla a dokázala prosadit.

Do legislativy se zatím podařilo zakotvit v naší oblasti pouze tzv. třístupňovou rodičovskou dovolenou, která měla představovat významný nástroj flexibilizace péče o malé děti, podle našeho názoru je však její podoba poněkud problematická, a některé změny v oblasti péče o děti v režimu živnostenského zákona. Vládou schválený Prorodinný balíček představuje podle našeho názoru vítaný příspěvek k usnadnění života pracujících rodičů, byť ani v tomto případě není jasné, zda projde úspěšně legislativním procesem a jaký bude jeho případný reálný dopad na život rodin s dětmi.

Nedostatečná podpora nástrojů harmonizace práce a rodiny je patrná i z komparace hodnot zaměstnanosti žen stanovených Lisabonskou strategií a dostupnosti institucionální péče o děti v předškolním věku, jež byla kvantifikována tzv. barcelonskými kritérii, s realitou v České republice.

Doporučení jsou v tomto kontextu velmi jednoduchá a komplikovaná současně, neboť znamenají pokračující důslednost v realizaci nástrojů harmonizace práce a rodiny, jež jsou známy už poměrně dlouhou dobu, a o kterých strategické dokumenty EU opakovaně hovoří již od 80. let minulého století. Centrální úlohu v tomto směru hrají již mnohokrát opakované soubory opatření jako je systém "dovolených" a volna z rodinných důvodů, důsledná podpora částečných pracovních úvazků a flexibilní organizace pracovní doby i místa výkonu práce a v neposlední řadě diverzifikovaný a všestranně dostupný systém služeb péče o děti a další potřebné osoby z kruhu rodiny.

Důraz musí být v tomto kontextu kladen na aktivní přístup a hledání nových metod a způsobů jak efektivně propojit pracovní a rodinný život bez výrazné újmy na jedné či druhé straně. Realizována by měla být rovněž opatření typu dočasných afirmativních akcí zaměřených na méně zastoupené či znevýhodněné skupiny, která nejsou v kontextu práva EU ani ČR považována za porušení principu rovnosti zacházení.

Hovoříme-li však o činnosti vlád v oblasti harmonizace práce a rodiny vnímáme jako zásadní překážku neschopnost širší politické dohody, jež by umožnila systematickou podporu pracujících rodičů s dětmi bez ohledu na aktuální rozložení sil v komorách Parlamentu.

Závěr

Prezentovaná diplomová práce s názvem Harmonizace rodinného a pracovního života – reflexe závazků práva EU v činnosti vlády ČR se zaměřila na aktuální téma současného společenského života, a tím je účinné skloubení povinností vyplývajících z péče o děti, a případně i další závislé osoby, s požadavky zaměstnání. Na úrovni teorie existuje mnoho způsobů, jak toho dosáhnout, v praxi je však jejich prosazování podmíněno řadou okolností.

Mezinárodní právo na úrovni Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce i Rady Evropy věnuje značné úsilí problematice rovnosti pohlaví, kterou v tomto kontextu můžeme vnímat jako téma hierarchicky nadřazené harmonizaci práce a rodiny. Faktem však je, že většina ustanovení, která se týká naší problematiky v užším smyslu slova je buďto obsažena v deklaratorních dokumentech bez praktické právní síly, anebo jsou sice upraveny v ratifikovatelných pramenech práva, avšak Česká republika jimi není dosud vázána. Generálně pojaté katalogy lidských práv obsahují v tomto smyslu pouze velmi obecná konstatování.

Také Evropské společenství se od počátku své existence, s větší mírou intenzity pak zhruba od 70. let, věnuje problému genderové nerovnosti a diskriminace na základě pohlaví a od ní odvozenému principu rovnosti příležitosti a zacházení. Rovněž některé nástroje harmonizace práce a rodiny jsou rozpracovány v sekundárním právu na úrovni směrnic a doporučení. Avšak konkrétní postupy, jak v praxi umožnit jednodušší skloubení pracovních a rodinných povinností, je i v tomto případě obsaženo v právně nezávazných strategických dokumentech věnovaných rovnosti žen a mužů. Z toho plyne poměrně vysoká míra volnosti pro vlády členských států, pokud jde o naše téma.

Česká vláda pod vedením ČSSD v roce 1998 deklarovala počátek systematického úsilí zaměřeného na odstranění genderové nerovnosti a praktické prosazování rovnosti příležitostí a zacházení bez ohledu na pohlaví. Na tuto úvodní iniciativu pak vláda reagovala až do roku 2006 každoročním vydáváním Souhrnných zpráv o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. Hlavním tématem celého tohoto období bylo přibližování právního řádu ČR závazkům plynoucím z připravovaného členství v Evropské unii. Avšak i v kontextu konkrétních opatření zaměřených na provázání výkonu výdělečné činnosti s rodinným životem bylo vykonáno mnoho pozitivního, zejména pak na úrovni legislativních změn. V praxi se však projevil některé stěžení nedostatky aktivit vlád

v tomto období, především pak nedostatečné prosazování tvorby částečných pracovních úvazků a jiných forem flexibilního pracovního uspořádání u zaměstnavatelů a neochota vlády podporovat zřizování a provoz zařízení péče o děti předškolního věku, což mělo za následek pokračující snižování jejich místní, časové i finanční dostupnosti. V roce 2004 pak vláda konstatovala absenci systémově pojaté rodinné politiky, na což navázala následujícího roku vydáním Národní koncepce rodinné politiky, jejíž realizace však byla částečně narušena nástupem spíše pravicově orientované vlády pod vedením ODS.

Vlády ODS, KDU-ČSL a Strany zelených v posledních dvou letech realizovaly některé kroky zaměřené na pracující rodiče s dětmi. V rámci stabilizace veřejných rozpočtů to bylo především vytvoření tzv. třírychlostní rodičovské dovolené a některé parciální změny v péči o děti předškolního věku podle živnostenského zákona. Stěžejní aktivitou pokud jde o naše téma však bylo přijetí tzv. Prorodinného balíčku na podzim roku 2008, jehož cílem není podle slov vlády pasivní podpora rodin, nýbrž naopak přispění k usnadnění propojení sféry soukromé a pracovní. Navržené legislativní změny vyplývající z tohoto materiálu jsou však v současnosti předmětem připomínkového řízení a jejich budoucnost není jistá.

V kontextu legislativy EU můžeme souhrnně konstatovat, že činnosti výše uvedených vlád jsou v základních parametrech v souladu s právem této organizace, některé diskrepance však nacházíme zejména ve vztahu k doporučením obsaženým ve strategických dokumentech EU. Především pokud jde o pracovní zapojení českých žen na trhu práce, které je u nás tradičně na vysoké úrovni, je situace na samé hraně požadavků daných Lisabonskou strategií. Jde-li o dostupnost služeb péče o děti předškolního věku, vykazuje ČR v kontextu barcelonských kritérií značné nedostatky v oblasti zařízení typu jesle.

Tak jako tak přetrvává v ČR poměrně nepříznivá situace vůči pracujícím rodičům, která pramení z neochoty aktivně prosazovat opatření, která jsou ve větší či menší míře součástí platné legislativy. Zejména pokud jde o částečné pracovní úvazky a další pružné formy zaměstnání a služby péče o děti předškolního věku, ale i další potřebné osoby, mají před sebou následující vlády náročnou výzvu umocněnou i demografickým vývojem ve vyspělých zemích světa včetně ČR.

Pokud jde o stanovený cíl této diplomové práce, tedy provedení komparace závazků práva EU v oblasti harmonizace práce a rodiny s aktivitami českých vlád, domníváme se, že tento byl naplněn. S ohledem na šíři a komplexnost tématu,

vysokou míru diverzifikace jednotlivých nástrojů sladění rodinného a pracovního života i informační „boom“ v této oblasti v posledních letech stojí za zvážení, zda by nebylo vhodné zaměřit se pouze na určitou skupinu těchto nástrojů jako jsou částečné pracovní úvazky a flexibilní pracovní uspořádání, systém mateřské, rodičovské a otcovské dovolené a další typy volna poskytovaných z rodinných důvodů či zařízení a služby péče o děti a další potřebné osoby.

Seznam použité literatury

- Brdek, M., Jírová, H., Krebs, V.: *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002.
- Čermáková, M. a kol.: *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.
- Esping-Andersen, G.: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990, reprint 1998.
- Esping-Andersen, G.: *Social Foundation of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press, 1999.
- Fialová, L., Hamplová, D., Kučera, M., Vymětalová, S.: *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000.
- Fialová, E., Spoustová, I., Havelková, B.: *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007.
- Flégl, V.: *Člověk a lidská práva. Sbírká úmluv a deklarácí*. Praha: Nakladatelství Spektrum, 1990.
- Fulcher, J., Scott, J.: *Sociology*. 2. vydání. New York: Oxford University Press, 2003.
- Giddens, A.: *Sociologie*. Praha: Argo, 1999.
- Havelková, H. (ed): *Lidská práva, ženy a společnost*. Praha, Evropské středisko UNESCO pro výchovu k lidským právům, 1992.
- Havlová, J.: *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Praha: Univerzita Karlova, Vydavatelství Karolinum, 1996.
- Horská, P.: *Naše prababičky feministky*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999.
- Horská, P., Kučera, M., Maur, E., Stloukal, M.: *Dětství, rodina a stáří v dějinách Evropy*. Praha: Panorama, 1990.
- Jandourek, J.: *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001.
- Kalibová, K.: *Úvod do demografie*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2002.
- Keller, J.: *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005.
- Kolářová, J. (ed.): *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2007.
- Koldinská, K.: *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007.
- Křížková, A. (ed.): *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005.
- Křížková, A.: *The gender pay gap in the Czech Republic*. EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment. External report, 2006.

- Krebs, V. a kol.: *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2005.
- Maříková, H., Petrušek, M., Vodáková, A.: *Demografie (nejen) pro demografy*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996.
- Maříková, H.: *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999.
- Maříková, H. (ed.): *Proměny současné české rodiny. Rodina, gender, stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000.
- Matějček, Z. (ed.), Koluchová, J., Bubleová, V., Kovařík, J., Benešová, L.: *Osvojení a pěstounská péče*. Praha: Portál, 2002.
- Matějčková, B., Palonciová, J.: *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2004.
- Matoušek, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozšířené a přepracované vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.
- Možný, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999.
- Možný, I.: *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006.
- Nečas, P.: *Dva roky sociálních reforem* (prezentace). Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5950/04122008_prezentace.ppt.
- Nešporová, O.: *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2005.
- Pomahač, R.: *Evropské právo (stručný přehled)*. Praha: Univerzita Karlova, 2003.
- Potůček, M.: *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995.
- Renzetti, C. M., Curran, D. J.: *Ženy, muži a společnost*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2003.
- Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006.
- Sokačová, L. (ed.): *Kariéra, rodina a rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006.
- Šišková, N.: *Evropská unijní ochrana lidských práv*. Praha: Linde, 2001.
- Tomeš, I.: *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001.
- Tomeš, I., Koldinská, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003.
- Tröster, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Praha, C. H. Beck, 2002.
- Valentová, M.: *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2004.

- Večeřa, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993.
- Vošmik, J.: *Geneze a současnost genderové problematiky v právu Evropské unie* (postupová práce). Katedra sociální práce FF UK v Praze, obhájeno 2005.
- Zavázalová, H. a kol.: *Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2001.
- *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.
<<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006>>
- *Gender mainstreaming. Příručka programu iniciativy Společenství Equal*. Evropská komise a MPSV, 2004. Dostupné z:
http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide.pdf.
- *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Publikace MPSV, 2002.
- *The life of women and men in Europe - A statistical portrait*. Eurostat statistical books. Eurostat and European Commission 2008.
- *Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená*, konference oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha, 16. 10. 2007.

Použité dokumenty

Organizace spojených národů

- Charta Organizace spojených národů (1945)
- Všeobecná deklarace lidských práv (1948)
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966)
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966)
- Deklarace o odstranění diskriminace žen (1967)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)
- Úmluva o právech dítěte (1989)

Mezinárodní organizace práce

- Convention no. 3, Maternity Protection, 1919
- Convention no. 4, Night Work (Women), 1919
- Convention no. 41, Night Work (Women) (Revised), 1934
- Úmluva č. 45 o práci žen v podzemí, 1935

- Convention no. 89, Night Work (Women) (Revised), 1948
- Úmluva č. 100 o rovném odměňování, 1951
- Recommendation no. 90, Equal Remuneration Recommendation, 1951
- Úmluva č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, 1952
- Convention no. 103, Maternity Protection, 1952
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958
- Recommendation no. 111, Discrimination (Employment and Occupation), 1958
- Convention no. 118, Equality of Treatment (Social Security), 1962
- Recommendation no. 123, Employment (Women with Family Responsibilities), 1965
- Convention no. 156, Workers with Family Responsibilities, 1981
- Recommendation no. 165, Workers with Family Responsibilities, 1981
- Convention no. 175, Part-Time Work, 1994
- Recommendation no. 182, Part-Time Work, 1994
- Convention no. 177, Home Work, 1996
- Recommendation no. 184, Home Work, 1996
- Convention no. 183, Maternity Protection, 2000

Rada Evropy

- Statut Rady Evropy (1949)
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)
- Evropská sociální charta (1961)
- Evropský zákoník sociálního zabezpečení (1964)
- Protokol č. 7 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (1984)
- Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (1988)
- Revidovaná Evropská sociální charta (1996)
- Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life

Evropská unie

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957)
(ve znění změn primárního práva v letech 1986, 1992, 1997 a 2000)
- Smlouva o Evropské unii (Maastricht 1992)
(ve znění změn primárního práva v letech 1997 a 2000)
- Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice Rady č. 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 pracovní podmínky
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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
- Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Doporučení Rady č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen
- Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Commission Recommendation of 24 November 1987 on vocational training for women (87/567/EEC)
- Council Recommendation of 31 March 1992 on child care (92/241/EEC)
- Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (92/442/EEC).
- Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník
- Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

- Směrnice Rady č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- Směrnice Rady č. 98/52/ES ze dne 13. července 1998 o rozšíření směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- Nařízení Rady č. 2836/98 ze dne 22. prosince 1998 o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Community Charter of Fundamental Social Rights. COM (89) 471 final.
- Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers. COM (89) 568 final.
- Green paper - European social policy. COM (93) 551
- Bílá kniha - Evropská sociální politika. COM (94) 333.
- A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982 - 1985. COM (81) 758.
- Equal opportunities for women. Medium-term Community programme 1986 - 90. COM (85) 801.
- Equal opportunities for women and men. The third medium-term Community action programme 1991 - 1995. COM (90) 449 final.
- Council Decision of 22 December 1995 on a medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women.

- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Towards a Community framework strategy on gender equality (2001-2005). COM (2000) 335 final.
- Council Decision of 20 December 2000 establishing a Programme relating to the Community framework strategy on gender equality (2001/51/EC).
- Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010. KOM (2006) 92 v konečném znění.
- Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men - 2007. COM(2007)49 final.
- Presidency conclusions - Lisbon European Council, 23.-24. March 2000.
- Presidency conclusions, Stockholm European Council, 23 and 24 March 2001.
- Presidency conclusions, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002.
- Presidency conclusions, Brussels European Council, 20 and 21 March 2003
- Presidency conclusions, Brussels European Council, 25 and 26 March 2004.
- Presidency conclusions, Brussels European Council, 23 and 24 March 2006. Annex II: European Pact for Gender Equality.
- Presidency conclusions, Brussels European Council, 8 and 9 March 2007
- Presidency conclusions, Brussels European Council, 13 and 14 March 2008.
- Sdělení jarnímu Zasedání Evropské Rady - Společně k růstu a zaměstnanosti - Nový začátek lisabonské strategie. KOM (2005) 24 v konečném znění.
- Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Rovnost žen a mužů - 2005. KOM (2005) 44.
- Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Rovnost žen a mužů - 2006. KOM (2006) 71.
- Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Rovnost žen a mužů - 2008. KOM (2008) 10 v konečném znění.

Vnitrostátní právní normy a dokumenty

- Ústava České republiky, č. 1/1993 Sb.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.
- Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Národní zpráva o rodině. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2004
- Národní koncepce rodinné politiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005
- Návrh postupů s priorit vlád při prosazování rovnosti mužů a žen (1998)
- Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998)
- Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1999)
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2000
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2001
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2002
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2003
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2004
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2005
- Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2006
- Aktuální opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže (2007)
- Programové prohlášení vlády (www.vlada.cz)
- Dva roky sociálních reforem 2007 - 2008. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

- Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček. Materiál MPSV ČR, 2008.

Citované internetové zdroje

- www.ilo.org Mezinárodní organizace práce
- www.radaevropy.cz Rada Evropy
- <http://europa.eu> Evropská unie
- <http://eur-lex.europa.eu> Právo Evropské unie
- ec.europa.eu/eurostat Eurostat
- <http://aei.pitt.edu> Archiv evropské integrace
- www.vlada.cz Vláda ČR
- www.mpsv.cz Ministerstvo práce a sociálních věcí
- <http://portal.mpsv.cz/> Integrovaný portál MPSV
- www.senat.cz Senát
- www.hrad.cz Hrad a prezident
- www.czso.cz Český statistický úřad

PŘÍLOHY

Seznam příloh

Příloha 1.

Vybrané ukazatele demografické reprodukce v České republice

Příloha 2.

Vybrané mezinárodní dokumenty Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy vztahující se k oblasti harmonizace práce a rodiny a příbuzným otázkám

Příloha 3.

Prameny primárního a sekundárního práva Evropské unie upravující rovnost příležitostí a zacházení pro ženy a muže a problematiku harmonizace práce a rodiny

Příloha 4.

Priority a opatření akčních programů Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže vztahující se k problematice práce a rodiny

Příloha 5.

Indikátory monitorování postupu při dosahování rovného postavení žen a mužů - podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Příloha 6.

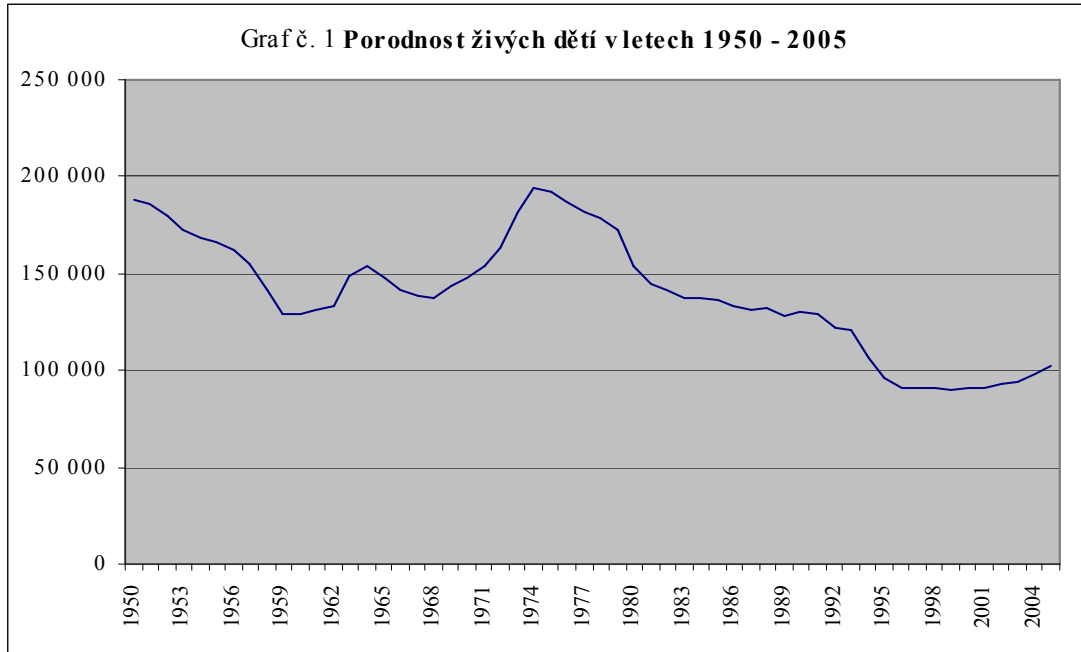
Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen s důrazem na problematiku sladění rodinného a pracovního života

Příloha 7.

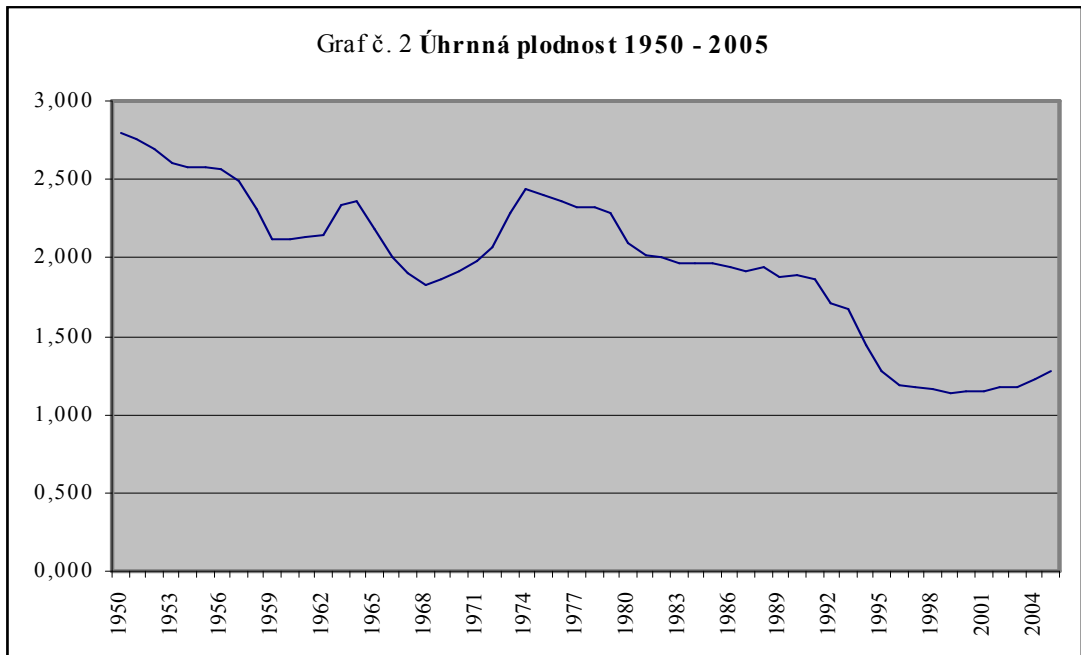
Vybraná opatření týkající se harmonizace práce a rodiny obsažená v Národní koncepci rodinné politiky

Příloha 1.
Vybrané ukazatele demografické reprodukce v České republice

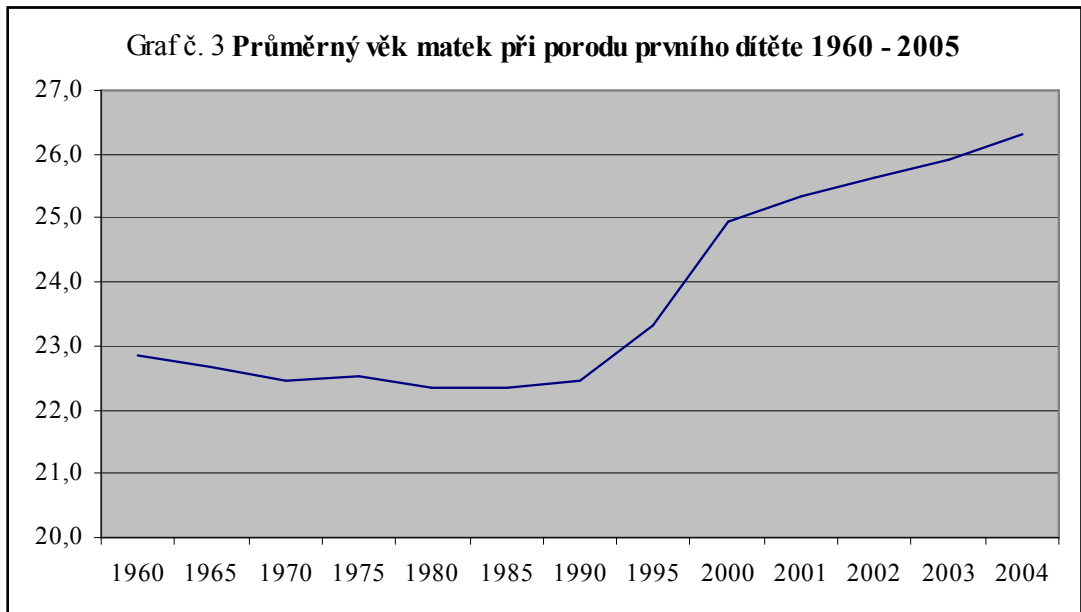
I. Porodnost



Zdroj: *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.
 < <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006> >

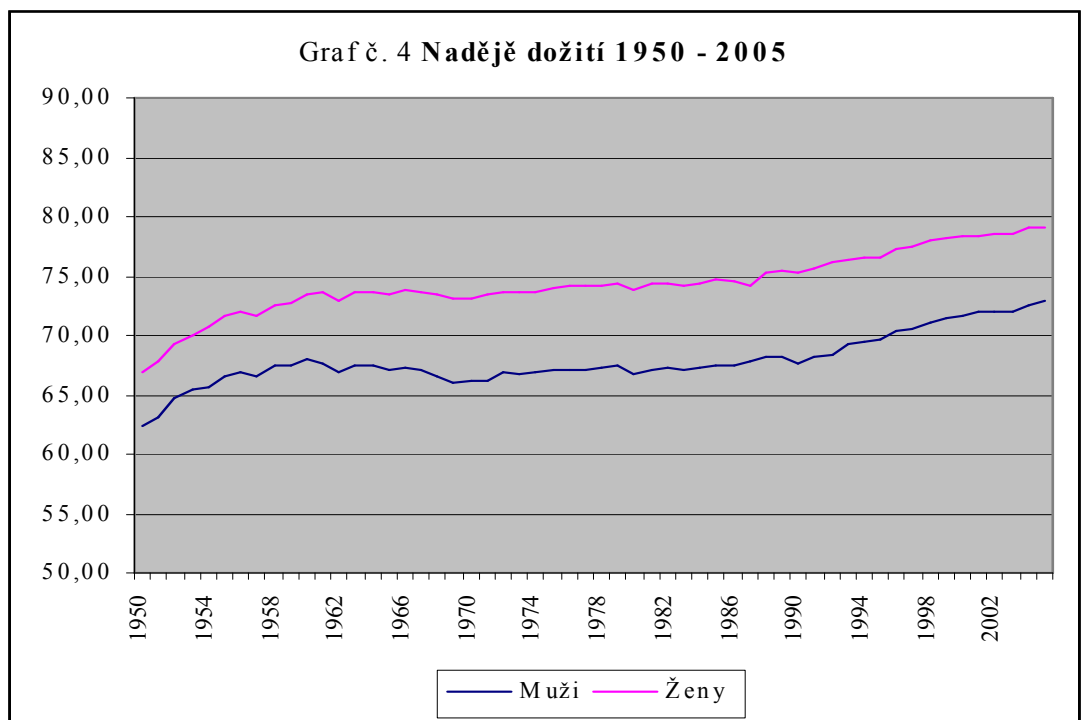


Zdroj: *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.
 < <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006> >



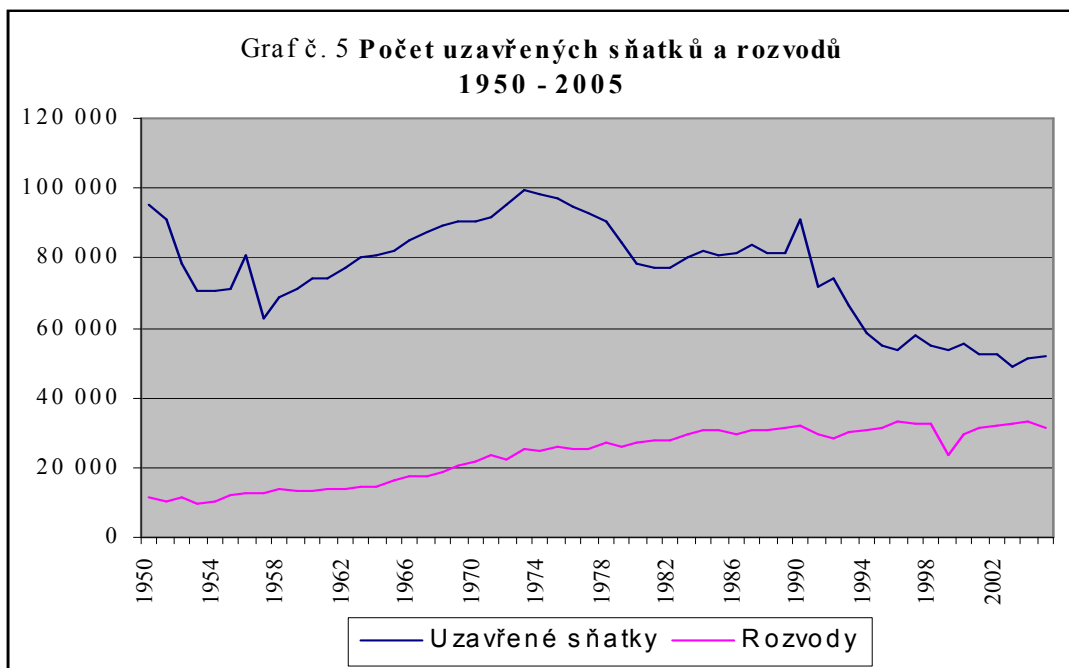
Zdroj: *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad.
 < <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006>>

II. Úmrtnost



Zdroj: *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad
 < <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006>>

III. Sňatečnost a rozvodovost



Zdroj: *Demografická příručka 2006*. Český statistický úřad

< <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/publ/4032-06-2006> > (2. 11. 2007)

Příloha 2.

Vybrané mezinárodní dokumenty Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy vztahující se k oblasti harmonizace práce a rodiny a příbuzným otázkám

(dokumenty jsou řazeny chronologicky podle roku přijetí)

I. Organizace spojených národů

- Všeobecná deklarace lidských práv (1948)
The Universal Declaration of Human Rights
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966)
The International Covenant on Civil and Political Rights
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966)
The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- Deklarace o odstranění diskriminace žen (1967)
Declaration on the Elimination of Discrimination against Women
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- Nairobská výhledová strategie pro podporu žen (1985)
Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women
- Pekingská deklarace (1995)
Beijing Declaration
- Pekingská akční platforma (1995)
Beijing Platform for Action

II. Mezinárodní organizace práce

Úmluvy (conventions)

- Úmluva č. 3 o ochraně mateřství, 1919
Convention no. 3, Maternity Protection, 1919
(revize stejnojmennými Úmluvami č. 103/1952 a 183/2000)
- Úmluva č. 4 o noční práci žen, 1919
Convention no. 4, Night Work (Women), 1919
(revize stejnojmennými Úmluvami č. 41/1934 a č. 89/1948)
- Úmluva č. 45 o práci žen v podzemí, 1935
Convention no. 45, Underground Work (Women), 1935

- Úmluva č. 100 o rovném odměňování, 1951
Convention no. 100, Equal Remuneration Convention, 1951
- Úmluva č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, 1952
Convention no. 102, Social Security (Minimum Standards), 1952
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958
Convention no. 111, Discrimination (Employment and Occupation), 1958
- Úmluva č. 118 o rovném zacházení v sociálním zabezpečení, 1962
Convention no. 118, Equality of Treatment (Social Security), 1962
- Úmluva č. 156 o zaměstnancích s rodinnými závazky, 1981
Convention no. 156, Workers with Family Responsibilities, 1981
- Úmluva č. 175 o práci na částečný úvazek, 1994
Convention no. 175, Part-Time Work, 1994
- Úmluva č. 177 o domácí práci, 1996
Convention no. 177, Home Work, 1996

Doporučení (recommendations)

- Doporučení č. 4 o otravách olovem u žen a dětí, 1919
Recommendation no. 4, Lead Poisoning (Women and Children), 1919
- Doporučení č. 12 o ochraně mateřství v zemědělství, 1921
Recommendation no. 12, Maternity Protection (Agriculture), 1921
- Doporučení č. 13 o noční práci žen v zemědělství, 1921
Recommendation no. 13 Night Work of Women (Agriculture), 1921
- Doporučení č. 90 o rovném odměňování, č. 1951
Recommendation no. 90, Equal Remuneration Recommendation, 1951
- Doporučení č. 95 o ochraně mateřství, 1952
Recommendation no. 95 Maternity Protection Recommendation, 1952
(revize stejnojmenným Doporučením č. 191/2000)
- Doporučení č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958
Recommendation no. 111, Discrimination (Employment and Occupation), 1958
- Doporučení č. 123 o zaměstnávání žen s rodinnými závazky, 1965
Recommendation no. 123, Employment (Women with Family Responsibilities), 1965
- Doporučení č. 165 o zaměstnancích s rodinnými závazky, 1981
Recommendation no. 165, Workers with Family Responsibilities, 1981

- Doporučení č. 182 o práci na částečný úvazek, 1994
Recommendation no. 182, Part-Time Work, 1994
- Doporučení č. 184 o domácí práci, 1996
Recommendation no. 184, Home Work, 1996

III. Rada Evropy

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)
The European Convention for Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms
- Evropská sociální charta (1961)
European Social Charter
 - Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (1988)
- Evropský zákoník sociálního zabezpečení (1964)
European Code of Social Security
- Revidovaná Evropská sociální charta (1996)
Revised European Social Charter
- Doporučení č. R (85) 2 o právní ochraně proti diskriminaci na základě pohlaví
Recommendation No. R (85) 2 on legal protection against sex discrimination
- Deklarace o rovnosti žen a mužů (1988)
Declaration on Equality between Women and Men
- Doporučení č. R (96) 5 o harmonizaci práce a rodinného života
Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life
- Doporučení CM/Rec (2007) 17 o standardech a mechanismech genderové rovnosti
Recommendation CM/Rec (2007) 17 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards and Mechanisms

IV. Právní závaznost dokumentů Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy upravujících oblast harmonizace práce a rodiny pro ČR³⁰¹

<i>Organizace spojených národů</i>	
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966)	Ano
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966)	Ano
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)	Ano
Úmluva o právech dítěte (1989)	Ano
<i>Mezinárodní organizace práce</i>	
Úmluva č. 3 o ochraně mateřství, 1919 (revize stejnojmennými Úmluvami č. 103/1952 a 183/2000)	Ne
Úmluva č. 4 o noční práci žen, 1919 (revize stejnojmennými Úmluvami č. 41/1934 a č. 89/1948)	Ne
Úmluva č. 45 o práci žen v podzemí, 1935	Ano
Úmluva č. 100 o rovném odměňování, 1951	Ano
Úmluva č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, 1952	Ano
Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958	Ano
Úmluva č. 118 o rovném zacházení v sociálním zabezpečení, 1962	Ne
Úmluva č. 156 o zaměstnancích s rodinnými závazky, 1981	Ne
Úmluva č. 175 o práci na částečný úvazek, 1994	Ne
Úmluva č. 177 o domácí práci, 1996	Ne
<i>Rada Evropy</i>	
Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)	
Evropská sociální charta (1961)	Ano*
Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (1988)	Ano**
Revidovaná Evropská sociální charta (1996)	Ne
Evropský zákoník sociálního zabezpečení (1964)	Ano***

Vysvětlivky:

Ano - dokument byl ratifikován a vyhlášen ve sbírce zákonů a mezinárodních smluv

Ne - dokument dosud nebyl ratifikován

³⁰¹ Zpracováno na základě údajů uvedených ve sbírce zákonů a mezinárodních smluv na <<http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>> a informacích MPSV o mezinárodních vztazích na <<http://www.mpsv.cz/cs/493>> (cit. 30. 6. 2008). Podrobnosti o ratifikaci a vyhlášení ve sbírce zákonů a mezinárodních smluv jsou uvedeny tamtéž.

* Česká republika je vázána následujícími ustanoveními Evropské sociální charty (1961):

- článek 1 odstavec 1, 2, 3
- článek 2 odstavec 1, 2, 3, 4, 5
- článek 3 odstavec 1, 2, 3
- článek 4 odstavec 2, 3, 4, 5
- článek 5
- článek 6 odstavec 1, 2, 3, 4
- článek 7 odstavec 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
- článek 8 odstavec 1, 2, 3, 4
- článek 11 odstavec 1, 2, 3
- článek 12 odstavec 1, 2, 3, 4
- článek 13 odstavec 1, 2, 3, 4
- článek 14 odstavec 1, 2
- článek 15 odstavec 2
- článek 16
- článek 17
- článek 18 odstavec 4
- článek 19 odstavec 9

** Česká republika je vázána následujícími ustanoveními Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě (1988):

- článek 1
- článek 2
- článek 3
- článek 4

*** Česká republika je vázána následujícími částmi Evropského zákoníku sociálního zabezpečení (1964):

- část II. zdravotní péče
- část III. dávky v nemoci
- část IV. dávky v nezaměstnanosti
- část V. starobní důchod
- část VII. rodinné dávky
- část VIII. dávky v mateřství
- část IX. invalidní důchod
- část X. dávky pozůstalých

Příloha 3.

Prameny primárního a sekundárního práva Evropské unie upravující rovnost příležitostí a zacházení pro ženy a muže a problematiku harmonizace práce a rodiny

Primární právo

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (Řím 1957, platnost 1958)
- Smlouva o Evropské unii (Maastricht 1992, platnost 1993)

Dosavadní revize primárního práva

- Jednotný evropský akt (1986, platnost 1987)
mění Smlouvu o EHS
- Maastrichtská smlouva (1992, platnost 1993)
mění Smlouvu o ES a zakládá Smlouvu o EU
- Amsterodamská smlouva (1997, platnost 1999)
mění Smlouvy o ES a EU
- Niceská smlouva (2000, platnost 2003)
mění Smlouvy o ES a EU

Sekundární právo

- Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice Rady č. 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 pracovní podmínky
 - Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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
- Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Doporučení Rady č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen

- Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
 - Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Doporučení Komise č. 87/567/EHS ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen
- Doporučení Komise č. 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o dítě
- Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník
- Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
 - Směrnice Rady č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
 - Směrnice Rady č. 98/52/ES ze dne 13. července 1998 o rozšíření směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
 - Směrnice Rady č. 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku
- Nařízení Rady č. 2836/98 ze dne 22. prosince 1998 o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce

- Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Sekundární právo

(od 15. srpna 2009 účinkem Směrnice č. 2006/54/ES)

- Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Doporučení Rady č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen
- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- Doporučení Komise č. 87/567/EHS ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen
- Doporučení Komise č. 92/241/EHS ze dne 31. března 1992 o péči o dítě
- Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník
- Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
 - Směrnice Rady č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a její oblast působnosti se rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku

- Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
 - Směrnice Rady č. 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska
- Nařízení Rady č. 2836/98 ze dne 22. prosince 1998 o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady č. 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Příloha 4.

Priority a opatření akčních programů Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže vztahující se k problematice práce a rodiny

Tato příloha nabízí přehled priorit a opatření obsažených v akčních programech Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže, a to na dvou úrovních:

- a). obecný přehled priorit zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů
- b). priority a opatření zaměřená selektivně na oblast harmonizace práce a rodiny

Společenství dosud přijalo následující střednědobé akční programy na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže:

- I. Nový akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy (1982 - 1985)
A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982 - 1985
- II. Rovné příležitosti pro ženy. Střednědobý program Společenství 1986 - 1990
Equal opportunities for women. Medium-term Community programme 1986 - 90
- III. Rovné příležitosti pro ženy a muže. Třetí střednědobý akční program Společenství 1991 - 1995
Equal opportunities for women and men. The third medium-term Community action programme 1991 - 1995
- IV. Střednědobý akční program Společenství týkající se rovných příležitostí pro muže a ženy (1996 - 2000)
Medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women (1996 to 2000)
- V. Rámcová strategie a program Společenství na podporu rovnosti pohlaví (2001 - 2005)
Community framework strategy a programme on gender equality (2001 - 2005)
- VI. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010
A Roadmap for equality between women and men 2006 - 2010

I. Nový akční program Společenství na podporu rovných příležitostí pro ženy (1982 - 1985)³⁰²

a). Priority (obecně)

I. Dosažení rovnosti zacházení skrze posilování práv jednotlivců

Implementace existujících směrnic Společenství týkajících se rovného zacházení s muži a ženami

Monitorování aplikace existujících směrnic Společenství (1)
Právní možnosti vzhledem k rovnosti zacházení (2)
Revize národní a komunitární legislativní ochrany (3)

Příprava dalších opatření a rozšíření na nové oblasti

Rovné zacházení v otázkách sociálního zabezpečení (4)
Aplikace principu rovného zacházení na samostatně výdělečné ženy a ženy v zemědělství, zejména v rodinných podnicích (5)
Daňový systém a zaměstnanost žen (6)

Vylepšení životních a pracovních podmínek

Rodičovská dovolená a volno z rodinných důvodů (7)
Ochrana žen v průběhu těhotenství a mateřství (8)

II. Dosažení rovnosti příležitostí v praxi, zejména prostřednictvím programů pozitivních opatření

Rozvoj pozitivních opatření (9)

Příprava na profesní život, počáteční a následné odborné vzdělávání

Integrace do profesního života (především s ohledem na nové technologie) (10)
Volba povolání (11)

Zaměstnání

Desegregace zaměstnání (12)
Analýza trendů ženské zaměstnanosti (13)
Aplikace zásady rovného zacházení na ženy-imigrantky (14)

Zlepšení kvality života

Sdílení profesních, rodinných a společenských povinností (15)
Hodnocení postojů veřejnosti (16)

³⁰² A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982 - 1985. COM (81) 758

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

<i>Priorita (akce)</i>	<i>Členské státy</i>
Sdílení profesních, rodinných a společenských povinností (15)	Státy mají investovat všechny možné prostředky do zrovnoprávnění pozice žen při rozhodování. Státy se mají dále pokusit zajistit, aby byl provoz veřejných služeb a zařízení organizován s ohledem na pracovní dobu, fungování škol a potřeby pracovníků a pracujících párů s rodinnými povinnostmi, s cílem dosažení rovných příležitostí pro ženy.
Rodičovská dovolená a volno z rodinných důvodů (7)	Rozšířit možnosti rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů a zároveň vytvořit síť veřejných zařízení a služeb. Členské státy se mají zaměřit na možnost rozšíření rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů (paralelně se snahami o vytvoření sítě veřejných zařízení a služeb), a při tom brát v úvahu trendy směřující k novému rozložení času tráveného v zaměstnání a mimo něj.
Ochrana žen v průběhu těhotenství a mateřství (8)	Odstranit diskriminaci zaměřenou na těhotné ženy při přijímání do zaměstnání, vylepšit podmínky mateřské dovolené a podporovat zavedení placeného volna z důvodu zdravotní prohlídky těhotné ženy. Zlepšit rozsah sociálního zabezpečení pro těhotné ženy a matky, včetně samostatně výdělečně činných a žen v zemědělství. Členské státy mají přijmout dodatečná opatření, včetně plnění ze systému sociálního zabezpečení, zaměřená na ochranu žen v průběhu těhotenství a raného mateřství, aby nebyly tyto ženy znevýhodněny v oblasti pracovního života.

II. Rovné příležitosti pro ženy. Střednědobý program Společenství 1986 - 1990³⁰³

a). Priority (obecně)

Vylepšená aplikace existujících opatření
Vzdělávání a výcvik
Zaměstnání
Nové technologie
Sociální ochrana a sociální zabezpečení
Sdílení rodinných a pracovních povinností
Zvyšování povědomí - změna postojů

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

<i>Priorita (akce)</i>	<i>Členské státy</i>
Sdílení rodinných a pracovních povinností	<p>Realizace opatření k rozšíření povědomí o sdílení pracovních a společenských povinností mezi páry i ve společnosti obecně, a to s ohledem na narůstající trend mezi mladými lidmi k vyrovnanějšímu rozdělení rolí v práci a rodině (a).</p> <p>Urychleně přijmou návrh směrnice týkající se rodičovské dovolené a volna z rodinných důvodů (b).</p> <p>Zabývat se rozličnými možnostmi vylepšení zařízení péče o děti, včetně podpory alternativních forem (c).</p> <p>Reorganizace pracovní doby za účelem podpory rovných příležitostí (flexibilní pracovní doby, možnost systému dovolené rozložené v delším čase, kompenzace zvláště náročné práce např. ve formě dodatkového volna, zhodnocení politiky mobility, vyrovnanější rozvoj práce na částečný úvazek umožňující předejít segregaci v zaměstnání) (d).</p> <p>Hledání řešení umožňujících sladit provoz veřejných a soukromých služeb (včetně školního vyučování) s pracovními aktivitami (e).</p> <p>Hledání řešení pro skupiny, které jsou zvláště ohroženy těmito problémy (osamělí rodiče, osoby pracující daleko od domova) (f).</p> <p>Prověření způsobů jak efektivně skloubit rozličné aspirace žen, zejména u mladých osob, s ohledem na pracovní, rodinný a společenský život, s cílem aby byla výchova dětí a rodinný život více uznávány (g).</p>

³⁰³ Equal opportunities for women. Medium-term Community programme 1986 - 90. COM (85) 801.

<p>Zaměstnání (vybraná opatření)</p>	<p>Specifická opatření přijatá k podpoře zaměstnanosti žen a desegregace trhu práce, zejména prostřednictvím pozitivních opatření (b). Aktivity se mají zaměřit na: veřejný sektor, vylepšení účasti žen na rozhodování, využití nových technologií pro snížení segregace v zaměstnání, podpora místních iniciativ zaměřených na zaměstnávání (c). Zaměření na zvláště znevýhodněné: neúplné rodiny, osamělé ženy, migrující ženy, ženy, jejichž zaměstnání je ohroženo novými technologiemi, duševně a fyzicky hendikepované ženy, ženy vracející se do zaměstnání po přerušení kariéry, nezaměstnané ženy nebo ženy ohrožené nezaměstnaností na konci ekonomické aktivity (d). Odstranění administrativních opatření, která jsou v rozporu s rovností zacházení (e). Vytvoření neutrálního daňového systému bez diskriminaci na základě pohlaví (f). Sociální ochrana pracujících doma a jejich integrace do ekonomického a sociálního života (g).</p>
<p>Sociální ochrana a sociální zabezpečení</p>	<p>Přijmout opatření k odstranění diskriminace žen v sociálním zabezpečení v souladu se směrnicí č. 79/7/EHS (a). Podporovat práva žen za účelem zabránění nepřímé diskriminaci (b). Podporovat opatření na ochranu těhotných žen a matek (c).</p>

III. Rovné příležitosti pro ženy a muže - třetí střednědobý akční program Společenství 1991 - 1995³⁰⁴

a). Priority (obecně)

Implementace a rozvoj legislativy
Integrace žen na trh práce
Vylepšení postavení žen ve společnosti

<i>Priorita</i>	<i>Cíle a nástroje</i>
Implementace a rozvoj legislativy	Implementace a rozvoj existujících právních opáření (1). Zaměření na specifické otázky (2): a) rovná odměna za práci stejné hodnoty b) nepřímá diskriminace c) sociální ochrana a sociální zabezpečení d) samostatně výdělečné činné ženy Zvyšování povědomí (3).
Integrace žen na trh práce	Překážky žen při vstupu na trh práce (1) (přivést více žen na trh práce, zejména usnadnění jejich vstupu). Kvalitativní aspekty ženské zaměstnanosti (2) (vylepšení ženské práce zvýšením kvality jejich zaměstnání, především skrze zdokonalení jejich vzdělání a výcviku, rozvojem pozitivních opatření v podnicích a ochranou důstojnosti žen a mužů v zaměstnání). Harmonizace pracovního a rodinného života (3) (omezení překážek bránících ženám při vstupu na trhu práce se zvláštním ohledem na sladění pracovního a rodinného života).
Vylepšení postavení žen ve společnosti	Zvyšování povědomí, šíření informací a zdokonalená komunikace (1). Obraz žen ve sdělovacích prostředcích (2). Ženy v rozhodovacím procesu (3).

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

Harmonizace pracovního a rodinného života (iniciativa NOW)	Zvyšování kvality zařízení pro děti (C1): a) podpora zařízení pro děti (vybavení), zejména v průmyslových oblastech b) řízení nákladů na péči o děti připojených k centrům odborného vzdělání c) odborné vzdělávání pracovníků v zařízeních pro děti za účelem zvýšení jejich kvality stejně tak jako zlepšení pracovních podmínek personálu
--	---

³⁰⁴ Equal opportunities for women and men. The third medium-term Community action programme 1991 - 1995. COM (90) 449 final

	<p>Další opatření v oblasti sladění práce a rodiny (D):</p> <ul style="list-style-type: none">a) ochrana důstojnosti žen a mužů v zaměstnáníb) rozvoj zařízení péče o děti (přijetí doporučení o službách péče o děti, sběr informací týkajících se péče o děti, monitorování a hodnocení pokroku v této oblasti, podpora a rozšiřování informací, vytvoření kritérií pro definici kvalitních služeb pro děti, financování inovativních projektů (ze strany Společenství), zejm. ve venkovských oblastech, zvláštní ohledy na rodiny s dalšími potřebami (venkovské rodiny, rodiny pečující o postižené osoby anebo seniory).c) ochrana mateřství a volno z rodinných důvodů
--	--

IV. Střednědobý akční program Společenství týkající se rovných příležitostí pro muže a ženy (1996 - 2000)³⁰⁵

a). Priority (obecně)

Integrace rovných příležitostí pro muže a ženy do všech politik a aktivit (mainstreaming)
Zaměstnanost a pracovní život
Rozhodování
Informace a výzkum
Statistiky

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

<i>Priorita</i>	<i>Opatření</i>
Zaměstnanost a pracovní život	<ul style="list-style-type: none"> - vzdělávání, odborná příprava a následný výcvik a podpora rovných příležitostí pro muže a ženy v zaměstnání - přístup k zaměstnání a podmínkám zaměstnání - podpora ekonomické nezávislosti - vertikální a horizontální desegregace trhu práce - rovná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty - organizace a pružnost pracovního života - otázky týkající se pracovního prostředí včetně sexuálního obtěžování - podnikání - sladění profesních a rodičovských povinností, včetně role mužů

³⁰⁵ 95/593/EC: Council Decision of 22 December 1995 on a medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women (1996 to 2000)

V. Rámcová strategie³⁰⁶ a program³⁰⁷ Společenství na podporu rovnosti pohlaví (2001 - 2005)

a). Priority (obecně)

Genderová rovnost v ekonomickém životě (1)	zaměření na přetrvávající genderové rozdíly na trhu práce a jejich odstranění
Rovná účast a reprezentace (2)	přijetí strategií a metod zvyšujících zastoupení žen v rozhodovacích orgánech ve všech oblastech a na všech úrovních
Rovný přístup a plná realizace sociálních práv žen a mužů (3)	využití gender mainstreamingu ve všech politikách ovlivňujících každodenní život žen
Genderová rovnost v civilním životě (4)	podpora a uznání lidských práv žen, důraz na boj s násilím na ženách a obchodováním se ženami
Změna genderových rolí a stereotypů (5)	změna chování, přístupu, norem a hodnot ovlivňujících stereotypní vnímání rolí žen a mužů ve společnosti - využití gender mainstreamingu ve vzdělávání, odborné přípravě, kultuře, vědě, médiích či sportu

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

<i>Priorita</i>	<i>Cíle</i>
Genderová rovnost v ekonomickém životě (1)	<ul style="list-style-type: none"> - zvýšení zaměstnanosti žen - snížení ženské nezaměstnanosti - snadnější harmonizace práce a rodiny pro ženy a muže - odstranění genderové segregace trhu práce včetně vertikální segregace (tzv. skleněný strop) - odstranění genderového rozdílu v příjmech
Rovný přístup a plná realizace sociálních práv žen a mužů (3)	<ul style="list-style-type: none"> - využití gender mainstreamingu ve všech oblastech politiky, které ovlivňují každodenní život žen jako je doprava, veřejné zdraví a boj s diskriminací na jiném základě. - vylepšení aplikace legislativy EU v oblasti sociální ochrany, zejména pokud jde o rodičovskou dovolenou, ochranu mateřství a pracovní dobu - hledání způsobů a prostředků snadnějšího sladění práce a rodiny zejména skrze stanovení minimálních standardů v oblasti péče o děti a

³⁰⁶ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Towards a Community framework strategy on gender equality (2001-2005). COM (2000) 335 final.

³⁰⁷ Council Decision of 20 December 2000 establishing a Programme relating to the Community framework strategy on gender equality (2001/51/EC).

	seniory
--	---------

VI. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010³⁰⁸

a). Priority (obecně)

Dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže (1)	<ul style="list-style-type: none"> - dosažení lisabonských cílů zaměstnanosti - odstranění mzdových rozdílů mezi ženami a muži - ženy podnikatelky - rovné postavení žen a mužů v oblasti sociální ochrany a boj s chudobou - uznání rovnosti žen a mužů ve zdravotnictví - boj s mnohonásobnou diskriminací, zvláště vůči ženám z řad přistěhovalců a etnických menšin
Podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života (2)	<ul style="list-style-type: none"> - pružná pracovní opatření pro ženy i muže - rozšiřování pečovatelských služeb - lepší politiky sladění pracovního a rodinného života žen i mužů
Podpora rovné účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu (3)	<ul style="list-style-type: none"> - účast žen v politice - ženy při rozhodování v hospodářské oblasti - ženy ve vědě a technice
Odstraňování násilí založeného na pohlaví a obchodování s lidmi (4)	<ul style="list-style-type: none"> - odstraňování násilí založeného na pohlaví - odstranění problému obchodování s lidmi
Odstranění stereotypů ve společnosti týkajících se pohlaví (5)	<ul style="list-style-type: none"> - odstranění stereotypů ve vzdělávání, odborné přípravy a kultuře týkajících se pohlaví - odstranění stereotypů na pracovním trhu týkajících se pohlaví - odstranění stereotypů v médiích týkajících se pohlaví
Podpora rovného postavení mužů a žen mimo EU (6)	<ul style="list-style-type: none"> - prosazování právních předpisů EU v přístupujících, kandidátských a potenciálních kandidátských zemích - podpora rovného postavení žen a mužů v evropské politice sousedství (EPS), zahraniční a rozvojové politice

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

<i>Priorita</i>	<i>Cíle a činnosti</i>
Podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života (2)	<ul style="list-style-type: none"> - pružná pracovní opatření pro ženy i muže - dostupnost a pozitivní vliv na kvalitu života obou pohlaví, zvyšují produktivitu a spokojenost zaměstnanců či dobrou pověst zaměstnavatelů. Skutečnost, že jsou využívány převážně ženami vytváří nerovnováhu mezi pohlavími, která má

³⁰⁸ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010. KOM (2006) 92 v konečném znění.

	<p>negativní dopad na postavení žen na pracovním trhu a jejich ekonomickou závislost (2.1).</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozšiřování pečovatelských služeb cenově dostupných a dosažitelných v souladu s cíly z Barcelony a rozvoj služeb uspokojujících potřeby seniorů a postižených osob, důraz na zlepšení kvality těchto služeb a zvýšení kvalifikace personálu, zvláště žen, a jejich lepší ohodnocení (2.2). - lepší politiky sladění pracovního a rodinného života žen i mužů - služby a struktury nejsou přizpůsobeny situaci, kdy jsou zaměstnáni muži i ženy. Málo mužů si vybírá rodičovskou dovolenou nebo práci na částečný úvazek, ženy jsou nadále hlavními pečovatelkami o děti a závislé osoby. Podpora mužů v plnění rodičovských povinností (pobídky k rodičovské a otcovské dovolené), dělení nároku na rodičovskou dovolenou mezi muže i ženy (2.3).
<p>Dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - rovné postavení žen a mužů v oblasti sociální ochrany a v boji s chudobou - odstranění překážek systémů sociální ochrany bránící ženám i mužům ve vstupu a setrvání na pracovním trhu, možnost akumulovat individuální nároky na důchod. U žen stále větší pravděpodobnost, že jejich profesní postup bude kratší a přerušovaný. Tím se zvyšuje riziko chudoby, zvláště pro matky samoživitelky nebo starší ženy (1.4).

Příloha 5.

Indikátory monitorování postupu při dosahování rovného postavení žen a mužů
- podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života³⁰⁹

<p>Pružná pracovní opatření pro ženy i muže (2.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - průměrný týdenní počet odpracovaných hodin ženami a muži (ve věku 20 - 49 let) s a bez dětí (ve věku 0 - 6 let) - Eurostat - míry zaměstnanosti a množství času (na plný nebo částečný pracovní úvazek) odpracovaného týdně ženami a muži (ve věku 20 - 49), podle toho zda mají děti pod 12 let - Eurostat - využití času ženami a muži - bude dále rozpracováno - podíl práce na částečný úvazek mezi zaměstnanci (ženy, muži, rozdíl) - Eurostat
<p>Rozšiřování pečovatelských služeb (2.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - procento dětí pokrytých službami péče o ně (pro děti mezi třemi lety věku na věkem povinné školní docházky) - Eurostat - podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z důvodu péče o děti nebo jiné závislé osoby - Eurostat - neaktivní osoby ochotné pracovat, nehledající práci, z důvodu osobních nebo rodinných povinností - Eurostat - péče o seniory - bude dále rozpracováno
<p>Lepší politiky sladění pracovního a rodinného života žen i mužů (2.3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - rodičovská dovolené - bude dále rozpracováno
<p>Dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže (1) - rovné postavení žen a mužů v oblasti sociální ochrany a v boji s chudobou (výběr indikátorů)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ohroženost chudobou (muži, ženy, rozdíl) - Eurostat - ohroženost chudobou mezi osamělými rodiči se závislými dětmi - Eurostat

³⁰⁹ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010. KOM (2006) 92 v konečném znění. Annex I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap.

Příloha 6.

Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (1998)³¹⁰**a). Priority (obecně)**

Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády (1)
Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí (2)
Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě (3)
Vyrovnaní sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny (4)
Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností (5)
Potlačování násilí páchaného na ženách (6.)
Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů (7)

b). Opatření vztahující se k problematice harmonizace práce a rodiny

Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí (2)	- revize a úprava platných právních předpisů s ohledem na jejich soulad s principy rovného postavení žen a mužů ve společnosti (2.1).
Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě (3)	- podpora vytváření nabídky kvalifikačních a rekvalifikačních programů, zvláštní pozornost má být věnována programům pro ženy, které nebyly déle ekonomicky aktivní z důvodu péče o děti (3.1). - kontroly dodržování pracovněprávních předpisů o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci (3.3).
Vyrovnaní sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny (4)	- prosazovat zohledňování výkonu osobní péče o děti a potřebné členy rodiny při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti apod. I v této oblasti prosazovat rovnost pohlaví (4.1). - budoucí právní úpravou umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by pečujícím zaměstnancům usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností (4.2). - v rámci zákonných kompetencí podporovat zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejm. doplňují-li, či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými

³¹⁰ Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/301>>.

	občany (4.3). - podporovat rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích (4.4).
Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností (5)	- v budoucí úpravě pracovních vztahů prosazovat nadále zvýšenou ochranu pracovněprávních podmínek žen, zejména těhotných žen a matek nejmenších dětí (5.1).

Příloha 7.

Vybraná opatření týkající se harmonizace práce a rodiny obsažená v Národní koncepci rodinné politiky³¹¹

a). Vybraná relevantní opatření obsažená v Národní koncepci rodinné politiky

Postavení otce v rodině
5.8. Vytváření podmínek k většímu zapojení mužů do péče o rodinu
5.9. Popularizace angažovanosti mužů v bezprostřední péči o rodinu
Rodina seniorů
6.7. Zohledňování péče o rodinné příslušníky v systému důchodového pojištění
Služby pro rodiny
7.1. Rozvíjení sítě služeb pro rodiny (iniciace vzniku nových a rozvoj stávajících služeb pro rodiny)
Slučitelnost profesních a rodinných rolí
8.1. Služby zařízení poskytující péči o předškolní děti
8.2. Podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí v zaměstnavatelské sféře
8.3. Podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí
Rodina s dětmi předškolního věku
9.1. Zajištění kvality a místní dostupnosti služeb poskytovaných mateřskými školami
9.2. Přizpůsobování služeb poskytovaných mateřskými školami potřebám rodičů při respektování zájmu dítěte
Rodina se specifickou potřebou
11.4. Podpora slučitelnosti profesní a rodinné role samoživitelky/e
11.7. Podpora pracovního uplatnění zdravotně postiženého člena rodiny a slučitelnosti profesní role pečující osoby a péče o tohoto člena rodiny

b). Opatření č. 8 Slučitelnosti profesních a rodinných rolí

8.1. Služby zařízení poskytující péči o předškolní děti
8.1.1. Vypracovat studii týkající se zmapování teritoriální a finanční dostupnosti jeslí, mateřských škol, školních družin a obdobných zařízení a služeb ve všech regionech, včetně zmapování podmínek, za jakých v nich lze umístit předškolní dítě, výše poplatků, kapacity a obsazenosti za řízení a jejich otevírací doby, jakož i spokojenosti rodičů se službami, které se v nich poskytují. Studie by měla obsahovat i návrhy možných opatření ke zvýšení teritoriální a finanční dostupnosti.
8.2. Podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí v zaměstnavatelské sféře
8.2.1. Vypracovat návrh podpory a motivace zaměstnavatelů umožňujících svým zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o předškolní i školní děti slučitelnost práce a rodiny udržetím kvalifikace formou jejich vzdělávání, umožněním práce z domova, využitím pružné pracovní doby a částečných pracovních úvazků, poskytováním volna z rodinných důvodů, zajištěním hlídání dětí zaměstnanců/zaměstnankyň apod., včetně analýzy jejich dopadu na státní rozpočet.
8.2.2. V rámci Rady hospodářské a sociální dohody zahájit jednání se sociálními partnery, aby se angažovali v podpoře slučitelnosti rodičovské a profesní role při

³¹¹ Podrobněji viz *Národní koncepce rodinné politiky*. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>.

koncipování kolektivních smluv.
8.2.3. Školit zaměstnavatele v zohledňování zájmu zaměstnanců/zaměstnankyň jako rodičů a vytváření prostoru příznivého rodině na pracovišti (tzv. „family mainstreaming“).
8.2.4. Za účelem veřejného ocenění zaměstnavatelů, kteří jsou prorodinně orientováni, podporovat akce typu soutěže „Firma s nejlepšími prorodinnými opatřeními, rovnými příležitostmi“ apod.
8.2.5. Vypracovat návrh řešení, jak motivovat zaměstnavatele ke zřízení zařízení denní péče o malé děti na pracovišti, případně k podpoře služeb péče o malé děti poskytovaných jinými subjekty za finančně výhodných podmínek, včetně analýzy jejich dopadu na státní rozpočet.
8.3. Podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí
8.3.1. Vypracovat věcný návrh efektivnější finanční podpory mateřství a rodičovství
8.3.2. Nejrůznějšími formami zvyšovat atraktivitu rodičovské dovolené pro otce.
8.3.3. Vypracovat studii týkající se možností změn rodičovské dovolené tak, aby umožňovala její přerušované čerpání do osmi let věku dítěte.
8.3.4. Zabezpečovat účinnější kontrolu dodržování zákazu diskriminace související s mateřstvím/rodičovstvím.
8.3.5. Vypracovat odbornou studii ohledně možného zavedení příspěvku na hlídání dětí mladších 3 let věku, nebo jiné formy financování služby hlídání těchto dětí nerodičovskou osobou, včetně analýzy jejich dopadu na státní rozpočet.

ANOTACE DIPLOMOVÉ PRÁCE

Josef Vošmik: **Harmonizace rodinného a pracovního života – reflexe závazků práva EU v činnosti vlády ČR**

Reconciliation of work and family life – reflection of the European law in the activities of the Czech government

Diplomová práce Harmonizace práce a rodiny – reflexe závazků práva EU v činnosti vlády ČR se zaměřuje na problematiku efektivního propojení povinností plynoucích z péče o děti a další potřebné osoby z kruhu rodiny s pracovním vytížením většiny rodičů.

V první části se práce zaměřuje na obecné otázky související s tímto tématem. Nejprve se jedná o jakousi legitimizaci tématu, tedy pokud o zodpovězení otázky, proč je harmonizace práce a rodiny v současnosti natolik aktuálním problémem. Dále se již věnujeme pohledu sociální a rodinné politiky na tuto problematiku a vymezení základních strategií harmonizace práce a rodiny, rozdělujeme je na individuální a rodinné, strategie zaměstnavatelů a strategie sociálního státu.

Následující část práce je věnována mezinárodnímu kontextu problematiky sladění rodinného a pracovního života, nejprve v rámci činnosti organizací jako je Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy, a poté již jako součást aktivit Evropské unie. Můžeme říci, že za klíčové nástroje harmonizace práce a rodiny jsou považovány pružné pracovní úvazky a úprava pracovní doby, systém mateřské a rodičovské dovolené a služby a zařízení péče o děti a další potřebné osoby.

Bezprostředně navazující je část věnovaná činnosti vlády České republiky pokud jde o výše uvedené téma. Konkrétně se jedná o vlády ČSSD v letech 1998 - 2007 a následně současnou vládu pod vedením ODS.

Závěr práce je pak věnován komparaci právních závazků plynoucích z členství v EU v oblasti harmonizace práce a rodiny s aktivitami vlád České republiky od roku 1998 do současnosti, z čehož jsou následovně vyvozeny příslušné závary a doporučení do budoucna.

Klíčová slova: harmonizace rodinného a pracovního života, mezinárodní organizace, Evropská unie, vláda ČR, pružné pracovní úvazky a pracovní doby, mateřská a rodičovská dovolená, služby a zařízení péče o děti a další potřebné osoby

Josef Vošmik: **Harmonizace rodinného a pracovního života - reflexe závazků práva EU v činnosti vlády ČR**

Problematika harmonizace práce a rodiny nabývá v posledních letech na významu, a to nejen v České republice, ale ve většině evropských zemí. Pro většinu rodin je stále obtížnější úspěšně skloubit nároky plynoucí z péče o děti a další závislé osoby s výkonem zaměstnání. Tato situace je podmíněna řadou skutečností jako je mimo jiné nárůst ženské zaměstnanosti, změny ve struktuře rodiny, demografické vlivy, rozvoj lidských práv a mnohé další. Sociální politika musí tyto skutečnosti brát v potaz a vyvíjet takové aktivity, které umožní rodinám lépe čelit výzvám současné společnosti a nebude je nutit k rozhodnutí: práce nebo rodina.

V rámci teorie existuje poměrně velké množství konkrétních metod a postupů, jak rodinám pomoci zvládat jejich pracovní a rodinné povinnosti. Některé zdroje člení tyto strategie na individuální a rodinné, strategie zaměstnavatelů a strategie sociálního státu. Avšak jednotlivé evropské státy se liší v tom, jak na rodinu a sociální politiku nahlíží. V České republice tradičně přetrvává vysoká zaměstnanost žen, avšak narození dítěte má značně negativní dopad na zaměstnanost žen a jejich další uplatnění na trhu práce. Možnosti flexibilního uspořádání zaměstnání jsou zde značně omezeny.

V mezinárodním kontextu se problematice práce a rodiny věnuje nejen Evropská unie, ale i další organizace jako je především Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy. Tyto organizace přijaly v rámci svých aktivit řadu významných dokumentů, které nabízí mnohá doporučení, jak přispět k efektivní organizaci pracovního a rodinného života. V tomto kontextu stojí za zmínku především Úmluva MOP č. 156 z roku 1981 o pracovních s rodinnými závazky, k níž bylo přijato i stejnojmenné doporučení, a Revidovaná Evropská charta přijatá Radou Evropy v roce 1996, zejména pak její článek č. 27 s názvem Právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení. ČR však dosud žádný z těchto dokumentů neratifikovala.

Také Evropská unie se velmi intenzivně věnuje tématu sladění pracovních a rodinných povinností. Zhruba od 80. let vyvíjí systematické snahy v této oblasti, které se nesou nejen ve jménu přijímání příslušných pramenů práva, ale i některých strategických dokumentů věnovaných zejména rovnosti příležitostí a zacházení bez

ohledu na pohlaví. Jádro nástrojů harmonizace práce a rodiny tvoří především systém dovolených (mateřská, rodičovská a otcovská) a dalších typů volna z rodinných důvodů, flexibilní pracovní režimy a zařízení a služby péče o děti a další potřebné osoby. Konkrétní doporučení pro členské státy jsou v tomto směru obsažena zejména v nezávazných dokumentech, zatímco platné právo obsahuje v naší otázce jen základní ustanovení. Členské státy tedy mají v oblasti harmonizace práce a rodiny poměrně vysokou míru volnosti, avšak za předpokladu, že zachovají principy genderové rovnosti včetně zvláštní ochrany určené ženám v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím.

Vlády České republiky se začaly tématu genderové rovnosti věnovat systematicky v roce 1998, kdy byl přijat první z řady dokumentů pod názvem Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. Tento dokument byl až do roku 2006 pravidelně aktualizován na základně nových informací v dané oblasti. V tomto období byl rovněž položen základní kámen rodinné politiky, když byla přijata Národní zpráva o rodině a na ni navazující Národní koncepce rodinné politiky. Vlády pod vedením ČSSD se až do roku 2007 zaměřily především na přijetí právních kroků spojených se vstupem ČR do Evropské unie. Přes některé pozitivní kroky přetrvávala nedostatečná motivace zaměstnavatelů k tvorbě částečných pracovních úvazků a zejména pak neuspokojivá podpora služeb a zařízení péče o děti předškolního věku, která způsobila jejich nedostatek a tak i snížení jejich dostupnosti.

Po sérii vlád ČSSD byla v roce 2007 jmenována vláda pod vedením ODS, která si určila jako jednu z priorit podporu rodin a usnadnění sladění pracovního a rodinného života. V první fázi svých aktivit prosadila jako součást snížení veřejných výdajů zavedení tzv. třírychlostní rodičovské dovolené. Na podzim roku 2008 pak schválila Prorodinný balíček obsahující několik opatření zaměřených na zkvalitnění života pracujících rodičů. Tyto kroky považujeme převážně za pozitivní, s určitými výhradami k třírychlostní rodičovské dovolené, avšak většina z nich zatím nebyla prosazena do platné legislativy. Naneštěstí přetrvává nechuť vlády podporovat mateřské školy a jesle, což považujeme v tomto kontextu za stěžejní nedostatek.

Souhrnně řečeno lze konstatovat, že aktivity českých vlád od roku 1998 jsou v souladu s právem EU v oblasti harmonizace práce a rodiny, což je však dáno i tím, že většina stěžních ustanovení v této oblasti se nachází mimo oblast právní závaznosti. Pokud jde o soulad se strategickými dokumenty EU, nacházíme určité diskrepance

zejména pokud jde o podporu částečných pracovních úvazků, zejména u vlád ČSSD, a nedostatečnou podporu zařízení typu jeslí a mateřských škol. Z tohoto pohledu nejsou aktivity vlád ČR plně v souladu s tzv. Lisabonskou strategií a barcelonskými kritérii stanovenými pro dostupnost služeb péče o děti. Jako významný nedostatek považujeme také neschopnost politických stran shodnout se na základním směřování rodinné politiky ČR.

Josef Vošmik: Reconciliation of work and family life - Reflection of the European law in the activities of the Czech government

The problem of reconciliation of work and family life has been of cardinal importance over the past few years not only in the Czech Republic but in most European countries. For most families it is becoming more and more difficult to reconcile the duties connected with the care of children and other dependent persons with the occupation. This situation is caused by many factors such as the growth of women employment, changes in family structure, demographic effects, development of human rights and many others. Social policy must take these aspects into account and carry out such activities that will enable families to face the challenges of the present society and won't make them decide either work or family.

As a part of theory there are quite many particular methods and ways how to help families to cope with their employment and family duties. Some sources distinguish these strategies among individual and family, employers' strategies and strategies of the welfare state. But the European states differ as to how they view family and social policy as well. In the Czech Republic there has been a traditionally high level of women employment rate but the birth of a child has a negative impact on a woman's staying or (re)entry into labour market. The possibilities of flexible work arrangements are highly limited.

In the international context it is not only the European Union that focuses on the subject of work and family life but also other organisations such as the United Nations, the International Labour Organization and the Council of Europe. These organizations have adopted a lot of documents which offer some recommendations as how to contribute to the effective connection of work and family life. In this perspective it is notable to mention especially the Workers with Family Responsibilities Convention number 156 from 1981, also the recommendation of the same name was adopted, and the Revised Social Charter adopted in 1996, particularly its article 27 named "the right of workers with family responsibilities to equal opportunities and equal treatment". Unfortunately the Czech Republic hasn't ratified any of these documents yet.

The European Union has paid intensive attention to the theme of reconciliation of work and family life too. Approximately since the 80s it has carried out systematic

efforts in this field, which are not only a part of the legislative activities but they also include adopting some strategic documents especially on the subject of equal opportunities and treatment regardless sex. The core of the methods of reconciling work and family duties is made up by the system of leaves (maternity, parental, paternity) and other types of time off for family reasons, flexible work arrangements and the services for children and other persons in need. The detailed recommendations on this subject for member states are included above all in not binding documents while the positive law comprises only basic regulation. So the member states of the EU are relatively free to decide in this matter provided that they respect the principles of gender equality of opportunities and treatment and the special care aimed at women in connection with pregnancy and maternity.

The Czech governments started to devote themselves to the subject of gender equality in 1998 when the first text of Priorities and procedures of the government in promoting the equality of men and women was adopted. This document was updated on a permanent basis according to the latest information in the branch until 2006. In this period the foundation of the state family policy was also laid down when the National report on family and the following National conception of the family policy were adopted. The governments under the reign of ČSSD (Czech Social Democratic Party) until 2007 aimed especially on adopting the legislation connected with the Czech accession to the European Union. In spite of many positive achievements in our field the insufficient motivation of employers in offering part-time jobs prevailed. The same can be applied to unsatisfactory promoting of services and institutions for children in preschool age which contributed to their need and lowering their availability as well.

After the string of social democratic governments the government under ODS (Civic Democratic Party) was appointed. One of its priorities was the promotion of families and lightening reconciliation of work and family life. During the first phase of its activities it enforced, as a part of decrease of public expenses, so called three-speed maternity leave. In autumn 2008 it approved the proposal of Pro-family packet containing a few steps designed to improve the quality of life of working parents. These activities can be considered mostly positive, with certain reservation towards the three-speed maternity leave, but it is important to take into consideration that most of these proposals are not a part of positive law. Unfortunately the lack of will

to support kindergartens and nursery schools prevails which may be seen as the main obstacle on the way to successful reconciliation of work and family life.

In summary we can state that the activities of the Czech governments since 1998 conform to the positive law of the EU in the branch of reconciliation of work and family life. It is also caused by the fact that most of the essential recommendations in this field are non-binding. As for the conformity with the strategic documents of the EU, we find certain dissent mainly in the promotion of part-time work, especially in case of governments of ČSSD, and insufficient support aimed at institutions like nursery schools and kindergartens. From this point of view the activities of the Czech governments are not in full harmony with so called Lisabon strategy and the criteria of the availability of services for small children set during the EU summit in Barcelona. We also consider an obstacle the absence of will of the main political parties in the Czech republic to agree upon such an important issue as the fundamental direction of the family policy undoubtedly is.