



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Soulad rodinného a profesního života

Pavel Janíčko, ČMKOS

Závěrečná konference projektu  
ZPD, Olšanka 5.11.2018

# Projekt 2016-2018

- Posilování kapacit soc. dialogu v oblasti zavádění zkracování prac. doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení prac. doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života

# Projekt 2016-2018

- **Název klíčové aktivity:** 04. Slad'ování pracovního, osobního a rodinného života s vazbou na zkracování pracovní doby a flexibilní formy rozvržení pracovní doby

# Slad'ování rodinného a pracovního života (definice)

- Definice slad'ování práce a rodiny ... míra, ve které jsou jednotlivci srovnatelně zapojení i spokojení se svými pracovními i rodinnými rolemi (Greenhaus, Collins, Shaw, 2003)
- ... pracovní zdroje se setkávají s potřebami rodiny a rodinné zdroje se setkávají s nároky práce takovým způsobem, který je efektivní v obou oblastech (Voydanoff, 2005)

# Slad'ování rodinného a pracovního života (definice)

- míra, ve které je efektivita a spokojenost jednotlivce v pracovních a rodinných rolích v souladu s individuálními životními prioritami (Greenhaus, Allen, 2006)
- ... dosažení rolových očekávání, která jsou dojednána a sdílena mezi jednotlivcem a jeho/jejími partnery v rodinné a pracovní doméně (Grzywacz, Carlson, 2007)
- ...slad'ování osobního a pracovního života je označení postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům apod. (Gender Studies, 2009)

# Program ČMKOS

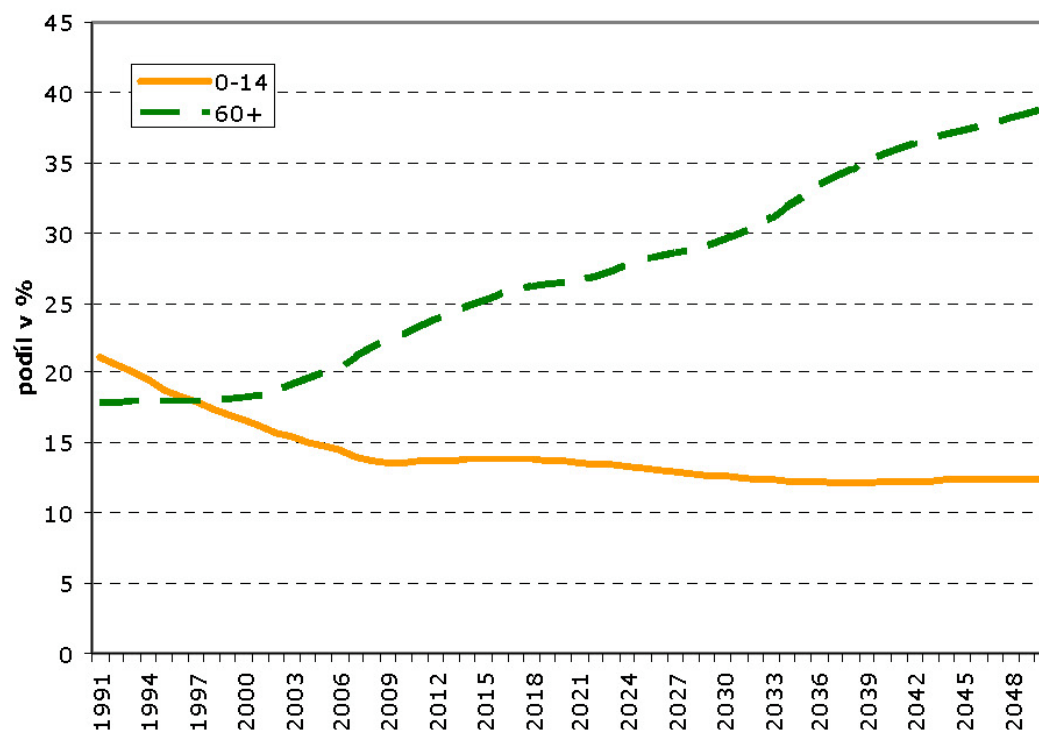
- **Požadavek Mítinku ČMKOS Konec levné práce 2018. zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně bez snížení mezd a platů**
- ČMKOS bude podporovat obnovení funkcí a posílení veřejných systémů sociální ochrany poškozených politikou pravicových vlád. Působením v Radě hospodářské a sociální dohody (dále jen RHSD) bude usilovat o další rozvoj těchto systémů a jejich finanční udržitelnost tak, aby garantovaly důstojnou sociální ochranu zaměstnanců v podmínkách měnících se struktur rodiny a stárnutí obyvatelstva a současně podporovaly zaměstnanost.
- ČMKOS bude prosazovat princip rovných příležitostí žen a mužů při tvorbě, realizaci a hodnocení jednotlivých činností i připravovaných právních úprav tak, aby se podařilo zlepšit prosazování rovnosti žen a mužů do praxe, ve veřejném i soukromém životě, na pracovištích i ve společnosti.

# Program ČMKOS

- ČMKOS bude bránit uplatňování flexibilních forem organizace práce a pracovní doby, které nebudou respektovat základní principy bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, standardy slušné práce a sociálního zabezpečení, zejména ty, které vedou k neopodstatněnému prodlužování pracovní doby, zhoršování podmínek odměňování za vykonanou práci a zkracování doby odpočinku.
- Proto bude usilovat o zlepšení právní úpravy podmínek výkonu flexibilních forem práce a prosazovat, aby jakékoliv úpravy týkající se flexibility práce byly součástí kolektivního vyjednávání a národního sociálního dialogu. **ČMKOS bude odmítat zavádění nedůstojných forem flexibilní práce, které by snižovaly pracovněprávní ochranu zaměstnanců a znemožňovaly sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců.**

# Predikce vývoje neproduktivní složky populace v ČR

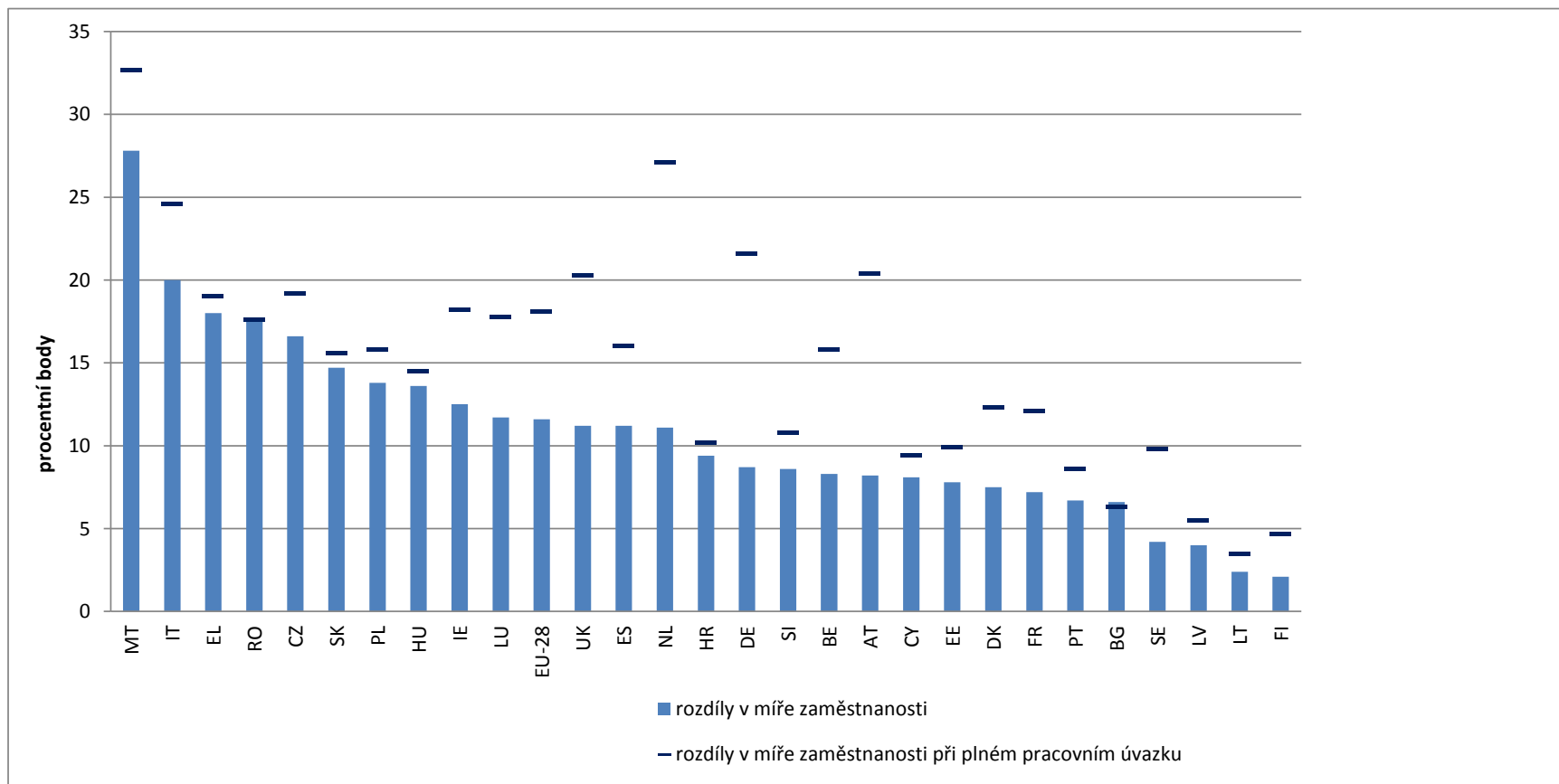
Graf č. 1 **Reálný a předpokládaný vývoj dětské a poproduktivní složky obyvatelstva ČR mezi lety 1991 až 2050 (v %)**



Zdroj: *Populační vývoj České republiky 1990-2002, ČSÚ*



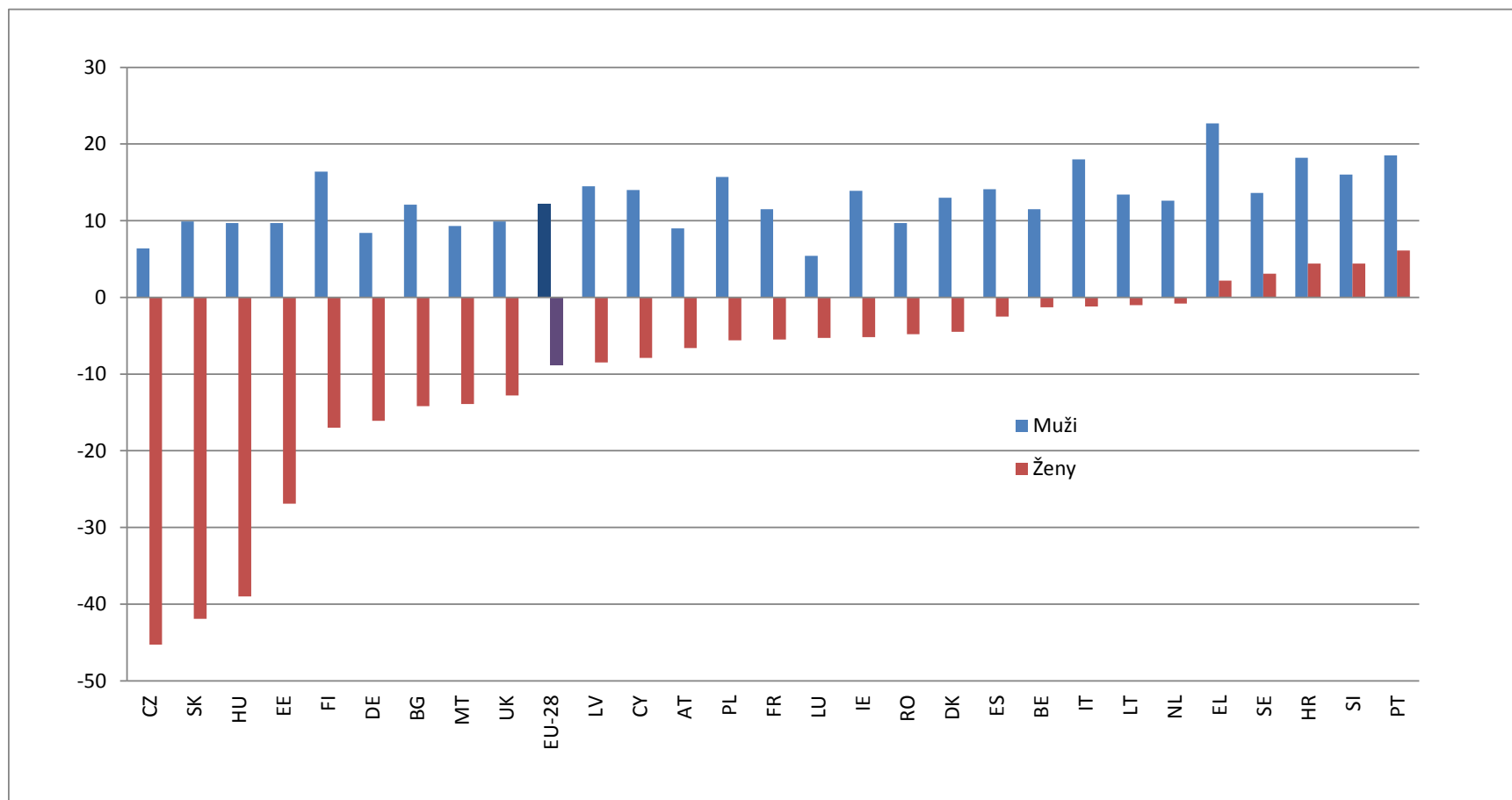
# ***Rozdíly mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti (věková skupina 20 až 64 let) a v míře zaměstnanosti při plném pracovním úvazku, 2015***



***Rozdíly mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti (věková skupina 20 až 64 let) a v míře zaměstnanosti při plném pracovním úvazku, 2015***

- Přestože jsou ženy v Evropské unii stále kvalifikovanější a z hlediska dosaženého vzdělání často dosahují lepších výsledků než muži, jejich účast na trhu práce, a tudíž jejich ekonomická nezávislost, zůstává výrazně nižší než u mužů. V roce 2015 činila průměrná míra zaměstnanosti žen ve věku 20 až 64 let v EU 64,3 %, v porovnání se 75,9 % u mužů (rozdíl 11,6 procentního bodu); tento rozdíl dosahuje průměrně 18,1 procentního bodu, zohledníme-li plný pracovní úvazek, vzhledem k vyššímu výskytu částečných pracovních úvazků u žen.

## ***Dopad rodičovství na zaměstnanost v případě jednoho dítěte mladšího šesti let, 2015***



## ***Dopad rodičovství na zaměstnanost v případě jednoho dítěte mladšího šesti let***

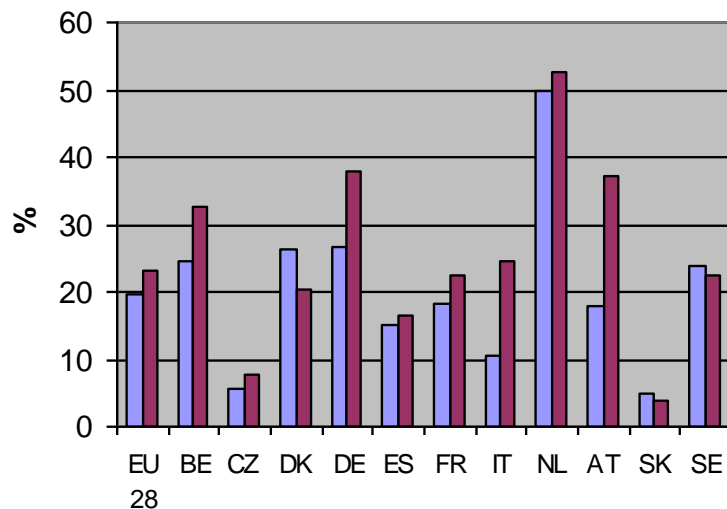
- Jedním z hlavních faktorů, které jsou příčinou rozdílů v zaměstnanosti, je nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů se značně zvyšují u rodin s dětmi, což odráží skutečnost, že pro ženy je obtížné sladit výchovu dětí a pečovatelské povinnosti s prací. V roce 2015 byla průměrná míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem mladším 6 let o 8,8 procentního bodu nižší než u žen bez malých dětí a v několika členských státech tento rozdíl přesahuje 30 procentních bodů. Naopak u mužů má rodičovství na míru zaměstnanosti opačný vliv, oproti mužům, kteří děti nemají, byla v tomto případě o 12 procentních bodů vyšší a v některých zemích tento rozdíl dosahoval 18 procentních bodů.

## ***Dopad rodičovství na zaměstnanost v případě jednoho dítěte mladšího šesti let***

- V průměru je u žen v EU mnohem větší pravděpodobnost, že budou pracovat na částečný úvazek, než u mužů (31,3 % žen ve srovnání s 8,3 % mužů).

# Částečná zaměstnanost

Podíl částečně zaměstnaných na celkové zaměstnanosti a rozdíl mezi podílem částečně zaměstnaných žen a mužů v některých zemích EU v r.2016



- podíl částečně zaměstnaných na celkové zaměstnanosti
- rozdíl mezi podílem částečně zaměstnaných žen a částečně zaměstnaných mužů

# Částečná zaměstnanost

- Typická je zejména druhá charakteristika (rozdíl mezi podílem částečně zaměstnaných žen a částečně zaměstnaných mužů, která vyznívá všude „ve prospěchů žen“. Znamená to, že ženy jsou prakticky ve všech zemích EU mnohem více zaměstnány v těchto dílčích úvazcích.

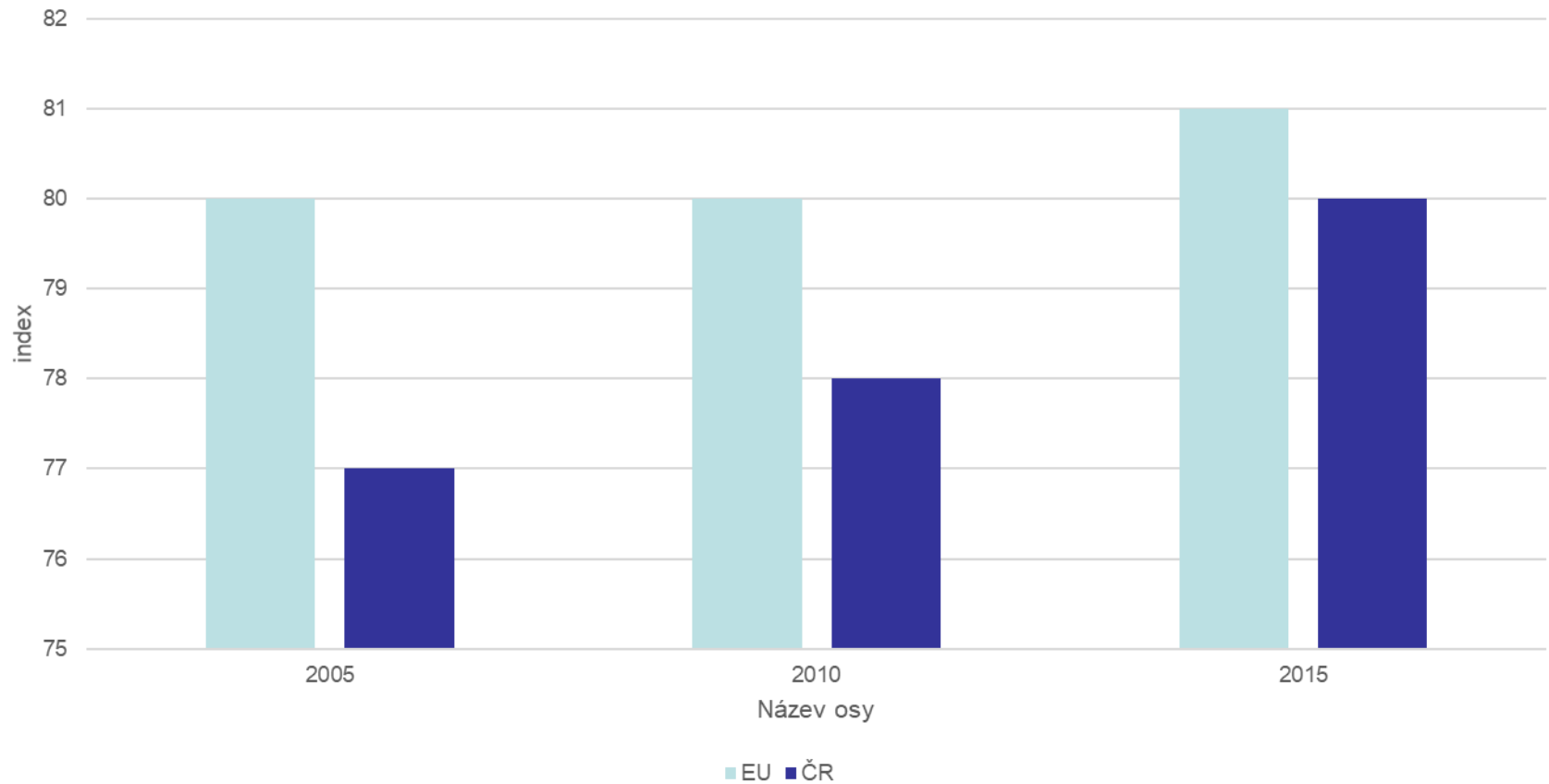
# Částečná zaměstnanost

- Dopad nedostatečných opatření, která by umožňovala sladit práci s pečovatelskými povinnostmi, na ženy je často neúměrný, neboť mnoho mužů je od čerpání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby demotivováno a řada žen je nucena z trhu práce odejít nebo přistoupit ke zkrácení pracovní doby. V průměru je u žen v EU mnohem větší pravděpodobnost, že budou pracovat na částečný úvazek, než u mužů (31,3 % žen ve srovnání s 8,3 % mužů).
- Pracující ženy tráví neplacenou prací průměrně 22 hodin týdně, zatímco u pracujících mužů je to méně než 10 hodin.



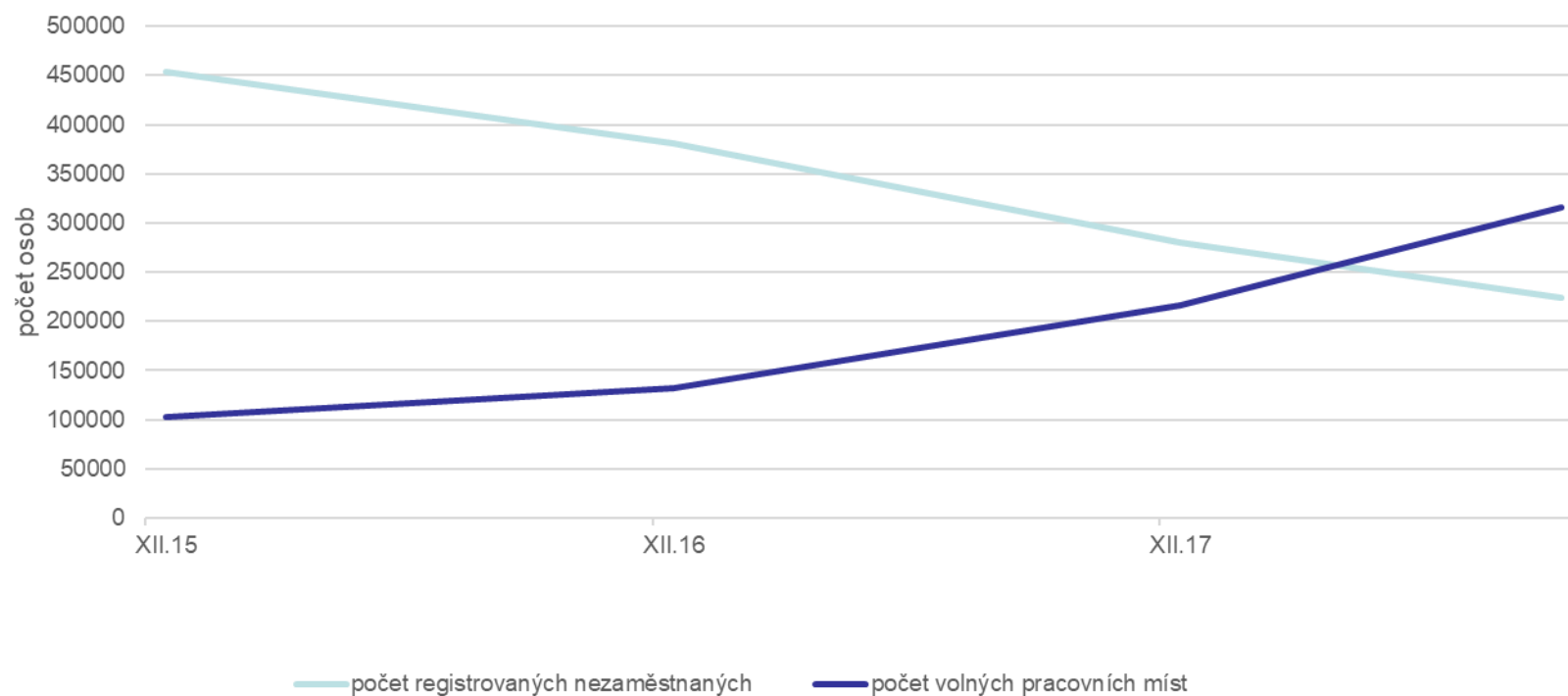
# Soulad rodinného a pracovního života a pracovní doba

Soulad rodinného a pracovního života a pracovní doba

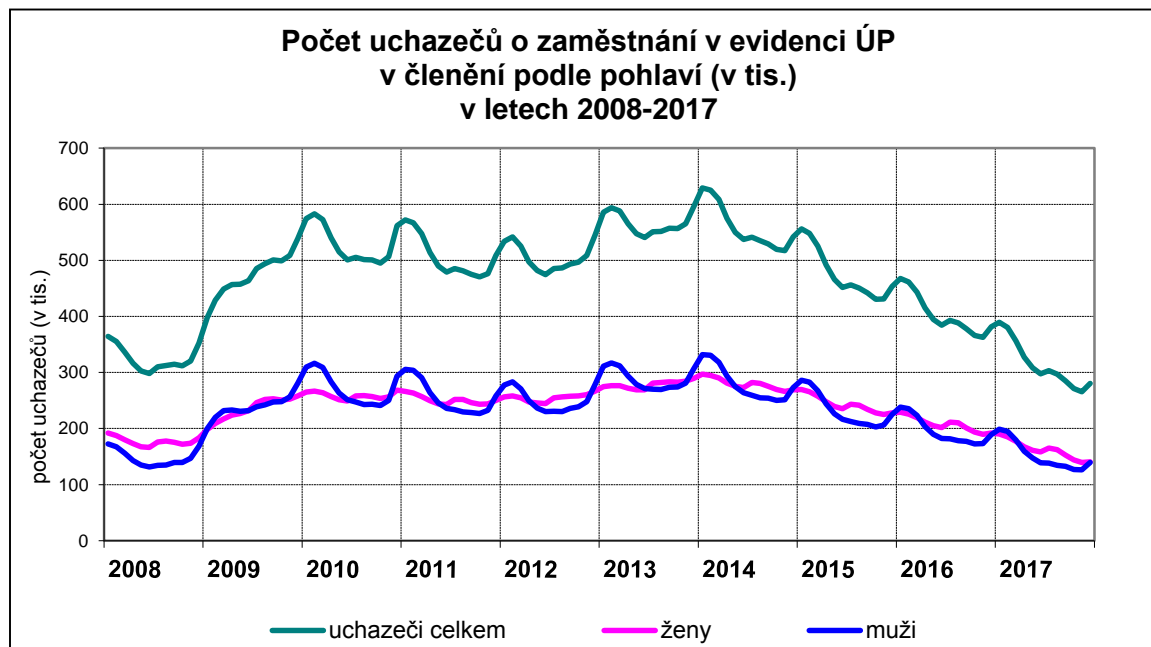


# Nezaměstnanost: situace na českém trhu práce

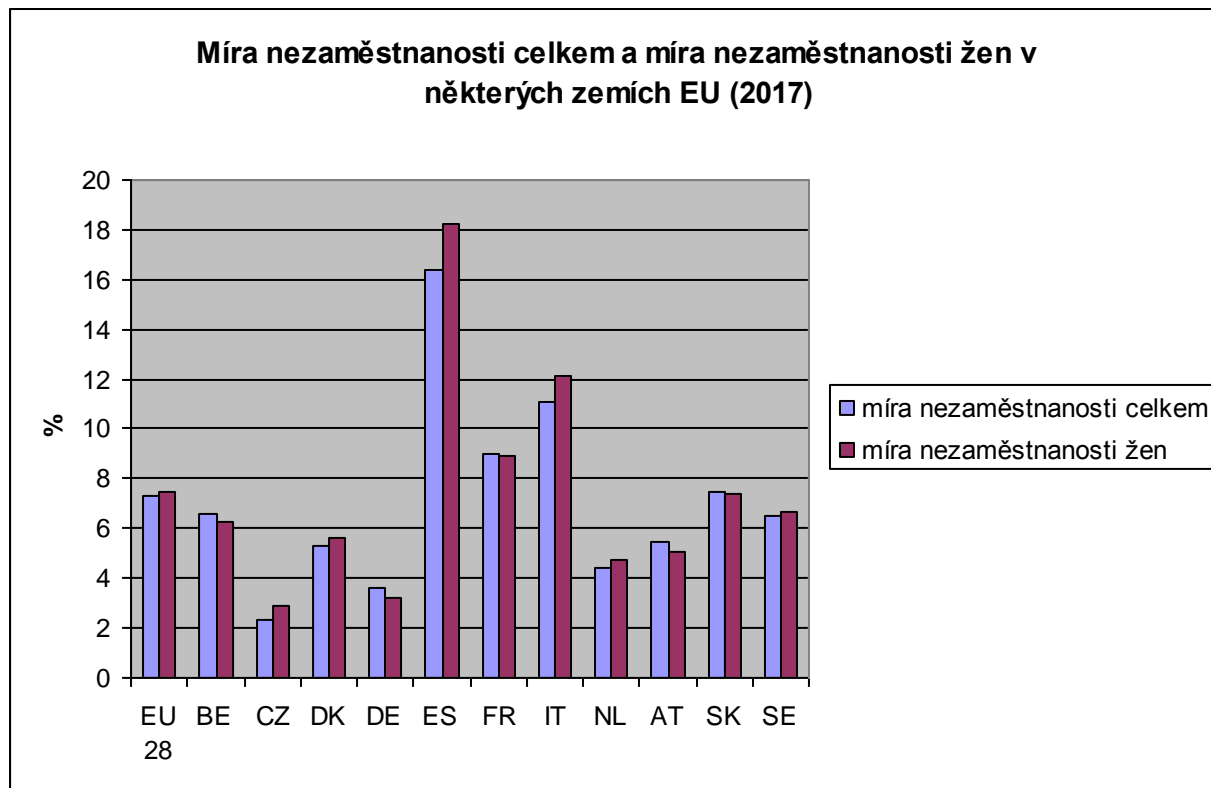
Vývoj počtu registrovaných nezaměstnaných a volných pracovních míst



# Situace na českém trhu práce nezaměstnanost mužů a žen



# Nezaměstnanost v EU



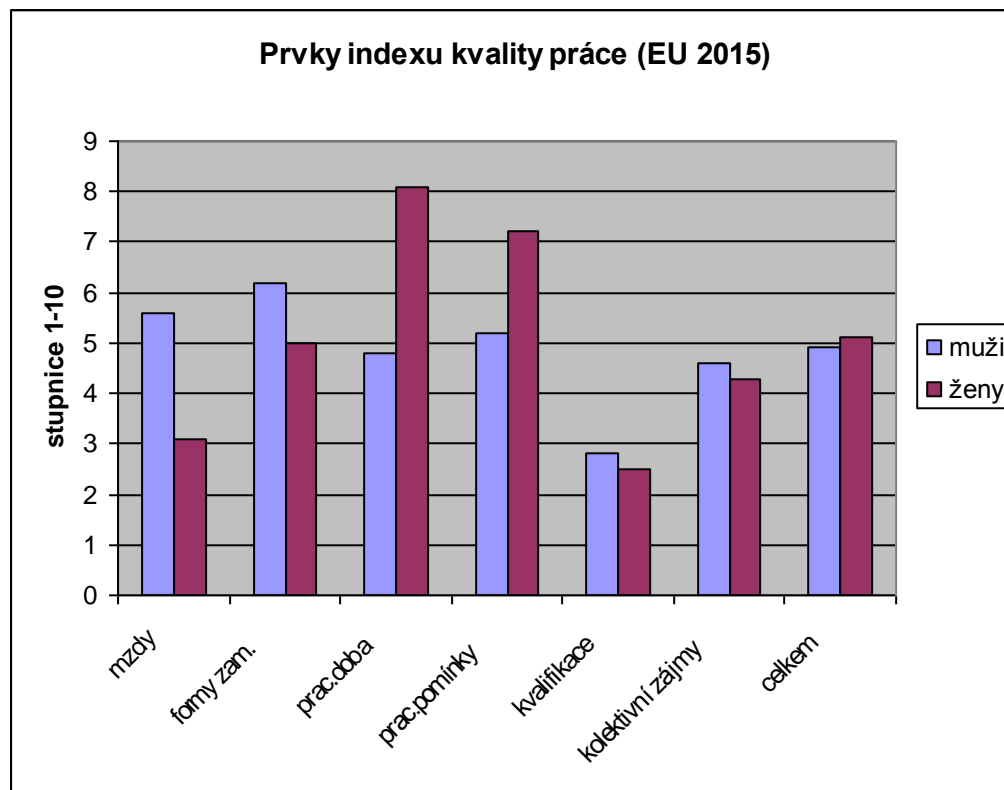
# Nezaměstnanost

- Rozdíly v míře nezaměstnanosti mužů a žen nejsou nijak extrémní, odrážejí zejména strukturu odvětví

# Kvalita práce

- Evropský index kvality práce (JQI) je multidimenzionální měřítko kvality pracovních míst ve všech 28 členských státech EU. Index bere v úvahu šest aspektů:
- (1) mzdy; (2) formy zaměstnání a zabezpečení zaměstnání; (3) pracovní doby a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem; (4) pracovní podmínky; (5) dovednosti a dovednosti kariérní růst; a (6) zastupování kolektivních zájmů

# Index kvality práce muži/ženy



# Kvalita práce

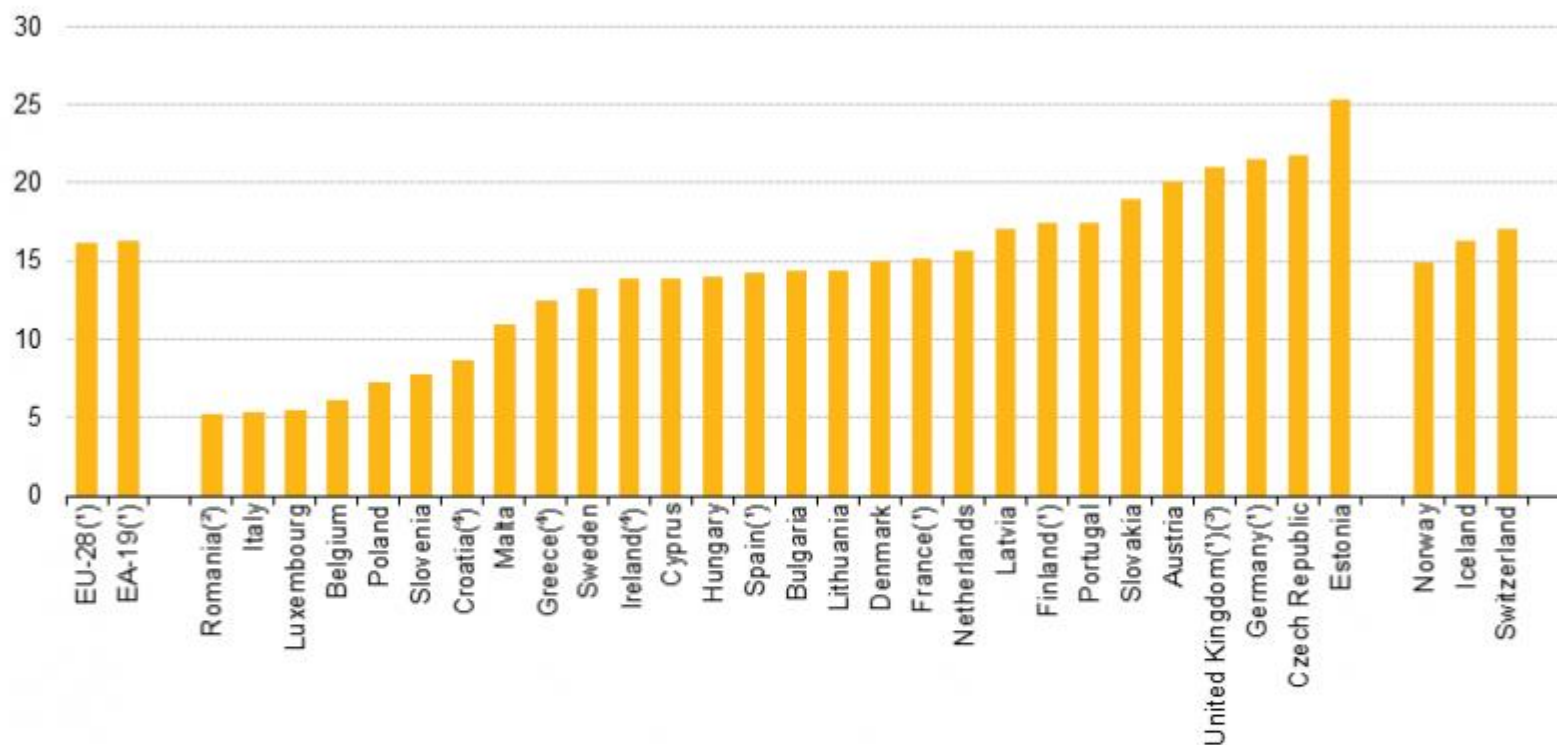
- Nižší úroveň mezd žen je kompenzována jejich lepšími výsledky z hlediska členění pracovní doby a kvality pracovních podmínek. To lze vysvětlit celkově kratší pracovní dobou ženských pracovníků, což je důsledkem nižší zaměstnanosti žen pokud jde o dlouhé pracovní úvazky (nad 48 za týden) Ženy také častěji než muži, hlásily shodu mezi svou prací a dalších závazků mimo zaměstnání. To je také spojeno s výběrem práce na částečný úvazek. Lepší kvalita pracovních podmínek v případě žen souvisí především s odvětvovými sexuální segregace, u žen je méně pravděpodobné, že budou vystaveni těžkým fyzickým pracím. Ženy však mají méně samostatnosti v práci a méně kontroly nad organizací své práce.



# Rozdíly v úrovni mezd mezi muži a ženami

- Z předchozích údajů je patrné, že nižší finanční ohodnocení žen v pracovním procesu je zřejmě nevýraznějším faktorem negativně ovlivňujícím postavení žen na trhu práce a následně i životní podmínky v rodinách. Důvodem tohoto „gender pay gapu“ je nepochybně i vyšší zaměstnanost žen ve zkrácených prac.úvazcích

# Rozdíly v úrovni mezd mezi muži a ženami březen 2018



Note: For all countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S

<sup>(1)</sup> Provisional data

<sup>(2)</sup> Estimated

<sup>(3)</sup> Estimated by Eurostat

<sup>(4)</sup> 2014 data

# Úroveň mezd v ČR v r.2017

	Průměr	Medián
Muži	34293	29006
Ženy	27187	24477

# Návrhy na opatření ze strany EK

- **Legislativní opatření**
- Navrhnout **směrnici** zlepšující rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která zachovává stávající práva

# Návrhy na opatření ze strany EK

- Navrhována jsou tato nová práva:
- flexibilního využívání (po částech a na část pracovní doby) nároku na rodičovskou dovolenou v délce čtyř měsíců placenou na úrovni nemocenské; tento nárok na čtyři měsíce lze čerpat až do té doby, než dítě dosáhne věku dvanácti let, a nelze jej mezi rodiči přenést,
- nárok při narození dítěte na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní placenou na úrovni nemocenské,
- nárok na pět dní dovolené na jednoho pracovníka za rok, placené na úrovni nemocenské, za účelem péče o vážně nemocné nebo závislé rodinné příslušníky,
- právo pro rodiče dětí do 12 let věku a pracovníky s pečovatelskými povinnostmi žádat o pružné uspořádání pracovní doby.

# Doporučení plynoucí z projektu

- **Vhodným opatření pro usnadnění lepšího skloubení pracovních povinností s rodinou se jeví možnost většího využívání flexibilních forem práce.**
- **V této oblasti je velký prostor pro rozvoj sociálního dialogu.**

# Doporučení plynoucí z projektu

- **Jde zejména o opatření vedoucí k:**
- **většímu využívání pružné pracovní doby,**
- **zkrácení zákonné týdenní pracovní doby, doprovázené zachováním úrovně mezd, a to o 2,5 hodiny týdně,**
- **k redukci práce v asociální pracovní době, tj. práce o víkendech, svátcích a v noci,**
- **zvýšení nároku na dovolenou na**

Děkuji za pozornost