

PRÁCE A SOCIÁLNÍ SPRAVEDLNOST

MÉNĚ PRÁCE VÍCE VOLNÉHO ČASU?

K čemu matky a otcové využívají flexibilní formy práce

Yvonne Lott
Prosinec 2019



Díky pružné pracovní době, zcela flexibilní pracovní době a home officu lze zaměstnancům poskytnout větší autonomii, čímž tyto flexibilní formy práce mohou usnadnit sladování.



Využívají rodiče flexibilní práci k tomu, aby lépe zvládli péči o děti a domácnost? Nebo zaměstnanci zkrátka jen pracují déle, pracují-li flexibilně? Platí to pro matky a otce stejnou měrou?



Výsledky pro Německo ukazují: Flexibilní formy práce zvyšují objem přesčasů, a to zejména pro muže. Pro ženy naopak stoupá hlavně objem práce v oblasti péče o děti a domácnost. Bez dalších opatření tak tyto zdánlivě slibné nástroje jen prohlubují nerovnosti mezi oběma pohlavími.

Obsah

1.	FLEXIBILNÍ PRÁCE: PŘÍSLIB LEPŠÍHO SLAĎOVÁNÍ	2
2.	ROLE MĚŘÍTEK VÝKONU A PODNIKOVÉ KULTURY	3
3.	GENDEROVĚ SPECIFICKÁ OČEKÁVÁNÍ V PODNÍCÍCH	4
4.	VÝSLEDKY	6
	Čas na péči o děti a domácnost	7
	Čas na výdělečnou činnost	7
	Čas na regeneraci	8
5.	SHRNUTÍ	9
6.	OPATŘENÍ PRO GENDEROVĚ SPRAVEDLIVÉ A ZDRAVOTNĚ PROSPĚŠNÉ FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	11

1

FLEXIBILNÍ PRÁCE: PŘÍSLIB LEPŠÍHO SLAĎOVÁNÍ

Flexibilní práce má potenciál usnadnit slaďování práce a mimopracovních oblastí života, zejména rodiny. Vývoj a rozšíření digitálních technologií umožňuje stále více zaměstnancům vykonávat svou práci mimo firmu a v různé době. Podniky nabízejí několik forem flexibilní práce, které zaměstnancům umožňují do větší míry, popř. plně rozhodovat o své pracovní době (pružná pracovní doba a zcela flexibilní pracovní doba) a pracovišti (homeoffice).

Flexibilní formy práce nabízí ekonomicky aktivním lidem šanci lépe svou práci přizpůsobit mimopracovním potřebám, a tím minimalizovat zátěž spojenou se zaměstnáním. Díky homeofficu je možné ušetřit čas strávený dojížděním do práce, díky pružné či zcela flexibilní pracovní době mohou zaměstnanci začít pracovat dříve nebo později – podle toho, kdy např. odvádějí děti do školky nebo je vyzvedá-

jí, na kdy mají naplánovanou schůzku s přáteli nebo jak se jim předešlé noci spalo. Tato flexibilita nejenže snižuje stres spojený s prací, ale také může poskytnout více příležitostí si odpočinout, tj. věnovat se koníčkům, lenořit nebo si jednoduše pospat.

O tom, že flexibilní pracovní režim podporuje slaďování práce a mimopracovních oblastí života, však zaměstnavatelé hovoří především tehdy, chtějí-li obhájit flexibilizaci pracovní doby, např. rozvolnění osmihodinového pracovního dne. Tato flexibilní práce koneckonců prospěje všem včetně zaměstnanců, tak zní jejich odůvodnění. Ale je tento příslib skutečně pravdivý? Dosavadní studie ukazují, že to do značné míry záleží na nastavených měřítkách výkonu, příp. podnikové kultuře a očekáváních, která na zaměstnance mají vedoucí, příp. kolegové.

2

ROLE MĚŘÍTEK VÝKONU A PODNIKOVÉ KULTURY

V podnicích, v nichž jsou požadavky na výkon vysoké, příp. kde převládá *kultura ideálního pracovníka* (Williams a kol. 2013), který svou práci staví nade vše, mohou flexibilní formy práce vést k prodloužení pracovní doby. To platí zejména pro zcela flexibilní pracovní dobu (Lott a Chung 2016). Příslib „Pracuj, kdykoli budeš chtít!“ je často součástí manažerské strategie orientované na výkon, která spíše znamená: „Pracuj ve dne v noci, když to musí být.“ V tomto případě se pod rouškou svobody poskytované zaměstnancům skrývá spíše jejich skutečná závislost na nadřízených, příp. zaměstnavateli (Brannen 2005). Používá-li se tedy flexibilní pracovní režim ke zvýšení výkonu, práce rychle ztratí své hranice (Chung 2018). Dlouhá pracovní doba a přítomnost ve firmě navíc bývají často vnímány jako signál vysokého nasazení, a jsou tudíž rozhodující pro kariéru a možnosti výdělků (Leslie a kol. 2012; Weeden 2005). Při panující kultuře ideálního pracovníka proto zaměstnanci využívají flexibilní pracovní režim méně často k mimopracovním záležitostem (Leslie a kol. 2012). Mnohdy nevnímají jako legitimní, že by tuto možnost využili například k péči o děti a domác-

nost (Mun a Brinton 2015; Munn a Greer 2015; Williams a kol. 2013).

Pro zaměstnance s mimopracovními závazky, jako je např. péče o děti, jsou nabídky flexibilní práce často zcela nepostradatelné. Když tito lidé nehledě na dominantní podnikovou kulturu využívají možnosti flexibilní práce k péči o děti či jinou blízkou osobu, pracovní okolí je často stigmatizuje a oni se mohou potýkat s kariérem znevýhodněním (Cohen a Single 2001; Kossek a kol. 2005; Leslie a kol. 2012). Očekáváním, která k nim nadřadí, příp. kolegové upínají – že výdělečnou činnost nadradí všemu ostatnímu –, totiž tito pracovníci nedostojí, čímž začnou být považováni za méně angažované.

Jak ukázali Lott a Klenner (2018), převládá kultura ideálního pracovníka nejen v angloamerickém prostoru, ale také v německých podnicích. Příslušná očekávání se ovšem často liší podle toho, jde-li o ženy, nebo o muže.

3

GENDEROVĚ SPECIFICKÁ OČEKÁVÁNÍ V PODNICÍCH

Vedle kultury ideálního pracovníka převládají v podnicích představy o ideálních matkách a ideálních otcích (Lott a Klenner 2018; Williams a kol. 2013). Matky jsou považovány za ideální tehdy, když upřednostní rodinu před prací. S tím se setkala např. paní Vogelbergová, pomocná lékařka v nemocnici, která se po rodičovské dovolené vrátila do práce na plný úvazek.

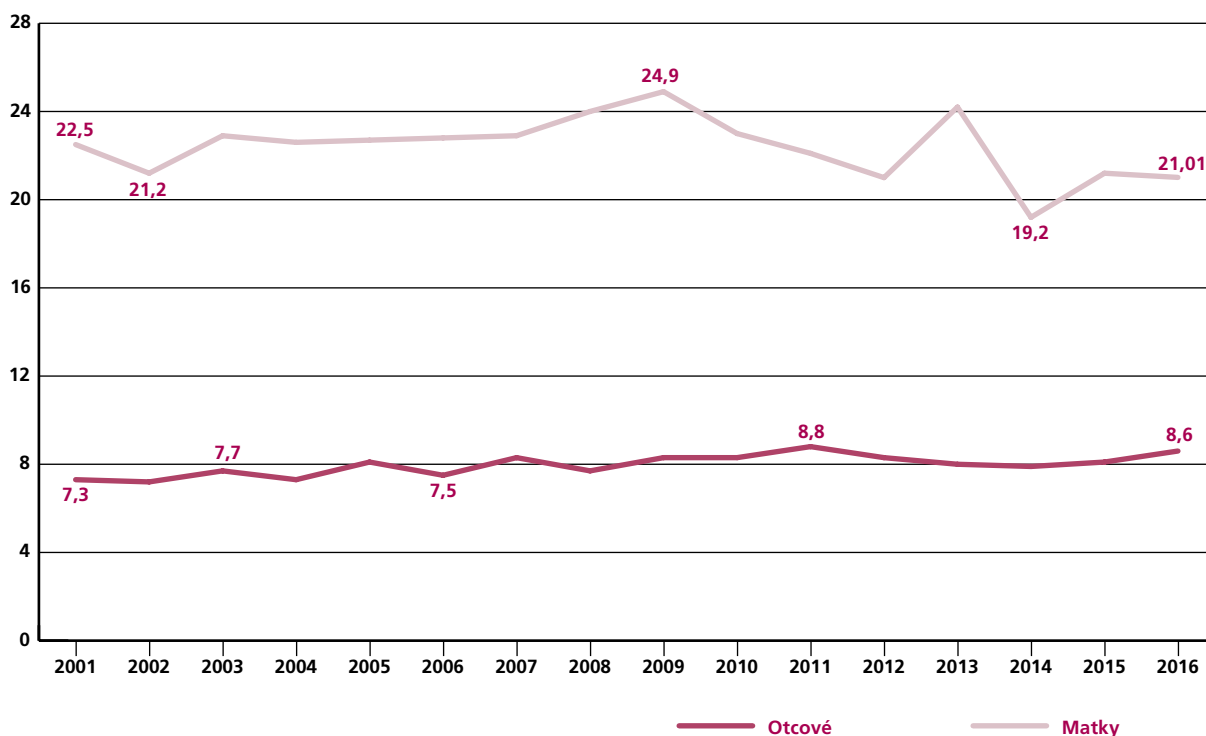
„Při rozhovoru se šéfem jsem se teď už zase doslechla, jak ho hrozně překvapuje a jak mu přijde zvláštní, že tolik pracuju. Často za mnou taky přijde, myslí to dobře, a říká mi: Vy přece máte dítě, co tu ještě děláte?“ (Lott a Klenner 2018).

U žen, a především u matek se zpravidla považuje za legitimní, že flexibilní formy práce uplatní ve prospěch svých

mimopracovních závazků. Přesto však i pro matky platí normy ideálního pracovníka, zejména tehdy, když touží po kariéřním vzestupu. S tím má zkušenost např. paní Mirabellová, která po mateřské dovolené pracovala na částečný úvazek a jejíž nadřízení se jí pravidelně ptali: „Kdy zase začnete chodit normálně?“ (Klenner a Lott 2016). Tato protichůdná očekávání – jako ideální matka upřednostňovat rodinu a jako ideální pracovnice upřednostňovat práci – můžou zesílit dvojí zátěž pracujících matek (Lott a Klenner 2018).

Oproti tomu mužům – především otcům – se často dodnes připisuje role živitelů. Za ideální jsou považováni tehdy, když staví práci nade vše. Využívání flexibilního pracovního režimu k mimopracovním závazkům se jim proto mnohdy znesnadňuje. Patrné je to na konfliktu o rodičovskou dovo-

Graf č. 1
Péče o děti v pracovních dnech u žen a mužů (hodiny v pracovním týdnu)



Poznámka: vážené hodiny týdně

Zdroj: vlastní výpočty, SOEP v33.1

lenou, na niž chtěl nastoupit pan Dachs, vedoucí policejní služebny. Jeho nadřízený ho od toho odrazil a argumentoval tím, že musí ihned využít příležitost k doplňkovému studiu. Pan Dachs by přitom vzhledem ke svému věku mohl toto studium absolvovat i později. Jeho nadřízený od něj očekával, že upřednostní kariéru před rodinou.

„Tenkrát moje žena otěhotněla a já si řekl, že bych [se studiem] vlastně radši počkal. Můj nadřízený ale pak prohlásil, že příhodná chvíle už se nebude opakovat, jdi do toho hned, nebo to nech plavat. Já jsem pak odpověděl, že jo, že si teda podám přihlášku teď, po domluvě se ženou, a začal jsem studovat, takže jsem samozřejmě hodně času, dva roky skoro pořád, byl [v jiném městě], a tudíž pochopitelně mimo domov.“ (Lott a Klenner 2018).

Tradiční genderové stereotypy, které ve společnosti a podnicích často dominují, podporují u partnerů nerovnoměrné rozdělení péče o děti (graf č. č. 1). V pracovních dnech se muži starají o děti výrazně méně než deset hodin týdně, ženy přesahují 20 hodin. Navzdory zvýšenému počtu výdělečně činných žen se na rozdělení této práce změnilo v uplynulých letech jen málo. Na základě tradičních představ o ženské a mužské roli a také – i v mezinárodním srovnání – velmi nerovnoměrného rozdělení péče o děti a domácnost mezi ženy a muže v Německu (OECD 2017) lze předpokládat, že matky a otcové využívají (musejí využívat) flexibilní formy práce k výdělečné činnosti a péči o děti v rozdílném měřítku. Nakolik přispívá flexibilní pracovní režim k genderové propasti v oblasti péče o děti (*gender care gap*) a délce věnování se výdělečné práci (*gender time gap*)? Může flexibilita genderovou nerovnost prohloubit?

4

VÝSLEDKY

Data pro následující analýzu vycházejí z německého Socio-ekonomického panelu. Na pružnou a na zcela flexibilní pracovní dobu se dotazovalo každé dva roky v rozmezí let 2003 až 2016. Homeoffice byl poprvé zaznamenán roku 1999 a od té doby bylo zařazen v každém dotazníku. Protože se však v jednotlivých letech vyskytlo jen málo lidí s homeofficem a zcela flexibilní pracovní dobou, pro analýzu jsme všechny roky shrnuli a roční efekty jsme vypočetli prostřednictvím statistických modelů. Zohlednili jsme jen zaměstnané matky a otce v závislém pracovním poměru ve věku 18 až 65 let (průměrný věk 40 let), kteří žijí v jedné domácnosti s minimálně jedním nezletilým dítětem.

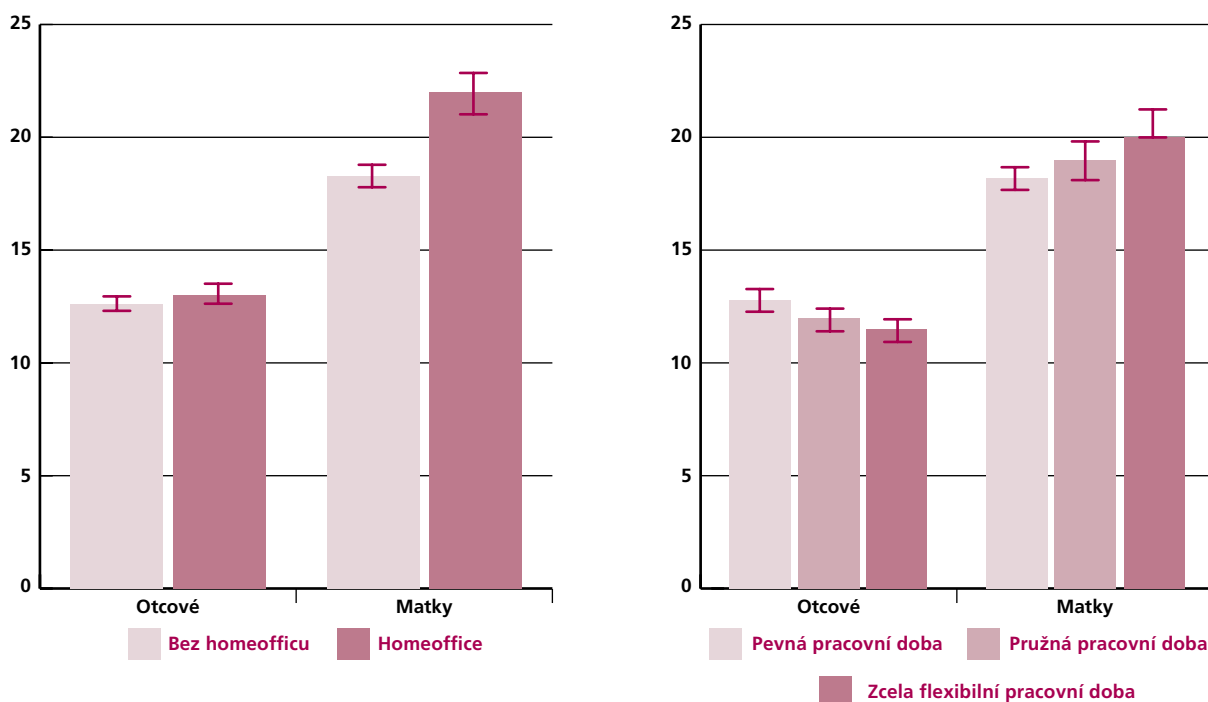
S pomocí lineárních regresních modelů zjišťujeme, kolik hodin týdně matky a otcové vynaloží na péči o děti, kolik ho-

din pracují přesčas a kolik času jim zbude na regeneraci. Přitom jsme vyloučili efekty následujících profesních znaků a sociodemografických charakteristik:

- objem práce (práce na plný úvazek, práce na částečný úvazek, miniúvazek), vedoucí pozice (žádná, střední vedení, rozsáhlé vedení) a profesní status (ISCO-88),
- individuální hrubý roční příjem,
- odvětví (státní správa, služby, zdravotnictví a výchova, prodej, pojišťovnictví a úvěrnictví, kovoprůmysl, chemický průmysl, elektrotechnický průmysl),
- druhá práce, pracovní smlouva na dobu neurčitou, změna zaměstnavatele,
- věk (a jeho druhá mocnina) a nejvyšší dosažené vzdělání,

Graf č. 2

Odhadované přesčasy u matek a otců s homeofficem a flexibilním pracovním režimem (hodiny v pracovním týdnu)



Poznámka: předpovězené přesčasy založené na metodě nejmenších čtverců (kontrolní proměnné: profesní status včetně práce na částečný úvazek, branže, socioekonomické charakteristiky a znaky domácnosti) s robustními směrodatnými odchylkami, N=25,470 (homeoffice) a 43,600 (flexibilní pracovní doba)

Zdroj: SOEP v33.1

- hrubý roční příjem domácnosti, partnerství, manželský stav, počet dětí, věk nejmladšího dítěte,
- rok průzkumu a sestavení vzorku.

Interakční členy mezi příslušným flexibilním pracovním režimem a pohlavím ukazují, jestli se souvislosti mezi pracovním režimem a časem na péči o děti, práci přesčas, příp. volným časem statisticky významně liší podle toho, jde-li o matku nebo otce. Jsou-li rozdíly mezi matkami a otci statisticky významné, na základě statistických modelů odhadujeme a graficky znázorňujeme průměrné počty hodin (grafy č. 2 až 5).

ČAS NA PÉČI O DĚTI A DOMÁCNOST

Gender care gap je vysoký zejména u zaměstnanců s homeofficem a zcela flexibilní pracovní dobou. Tento flexibilní pracovní režim využívají k péči o děti ve všedních dnech matky spíše než otcové. Pružná a zcela flexibilní pracovní doba jsou pro otce oproti tomu spojené s menším množstvím času věnovaným péči o děti. Výsledky v detailu:

- Matky investují v pracovním týdnu o necelé tři hodiny více do péče o děti, pracují-li s využitím homeofficu. Tím se s péčí o děti dostanou na čas o něco vyšší než 21 hodin týdně, matky bez homeofficu oproti tomu zhruba na 18 hodin (graf č. 2).
- I zcela flexibilní pracovní doba jde v případě matek ruku v ruce s vyšším časovým nasazením v péči o děti.

V pracovním týdnu se o děti starají téměř o 1,5 hodiny déle než matky s pevnou pracovní dobou (graf č. 2).

- Otcové oproti tomu investují do péče o děti v pracovních dnech průměrně jen téměř 13 hodin týdně. Jestli využívají homeoffice, nebo ne, přitom nehraje roli (graf č. 2).
- Pokud otcové pracují s pružnou a se zcela flexibilní pracovní dobou, v pracovních dnech se o děti starají dokonce méně často: týdně o jednu hodinu méně se zcela flexibilní pracovní dobou a o tři čtvrtě hodiny méně s pružnou pracovní dobou než ti, kteří mají pevnou pracovní dobu (graf č. 2).

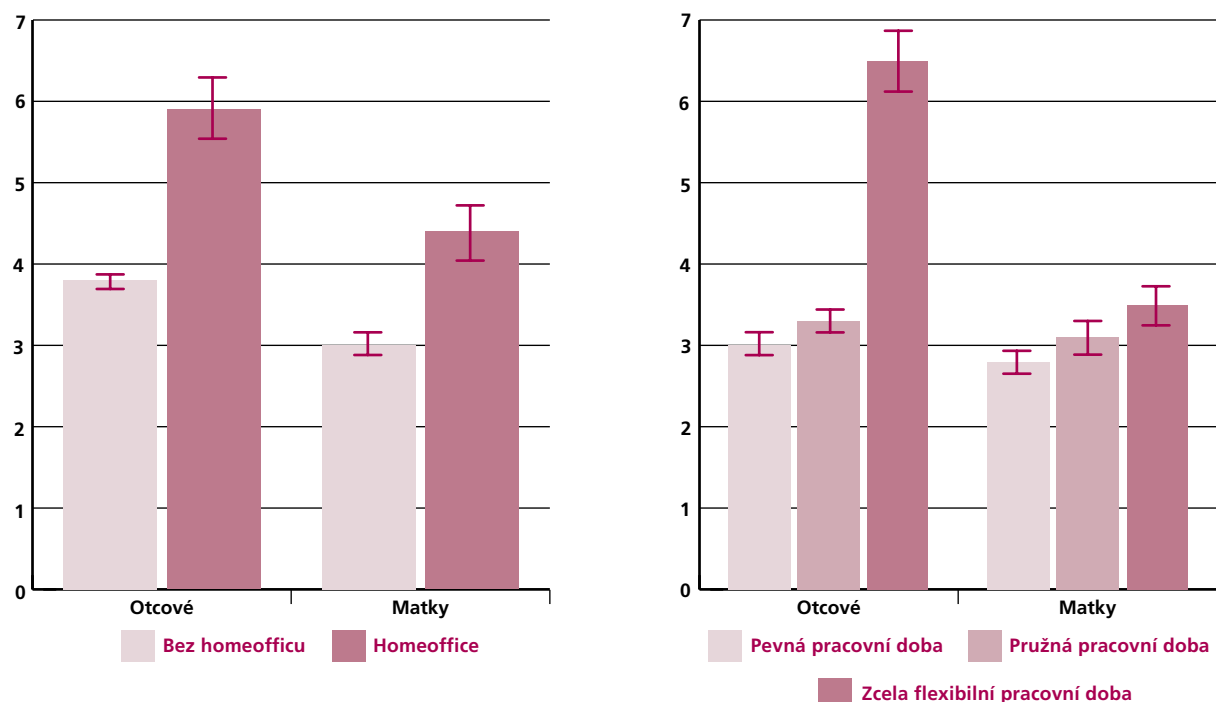
ČAS NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST

Gender time gap je u matek a otců vysoký zejména při práci s využitím homeofficu a se zcela flexibilní pracovní dobou. S tímto flexibilním režimem pracují otcové výrazně déle než matky. Jen pružná pracovní doba je pro matky a otce s navzájem stejnou a pro obě pohlaví celkově výrazně menší měrou spojená s přesčasy.

- Matky s homeofficem pracují průměrně o trochu víc než o hodinu déle ve srovnání s matkami bez homeofficu (graf č. 3) a o necelou hodinu déle se zcela flexibilní pracovní dobou ve srovnání s matkami s pevnou pracovní dobou (graf č. 3).
- Otcové pracují s homeofficem v průměru téměř šest hodin týdně přesčas (graf č. 3) – to znamená, že pracují

Graf č. 3

Odhadované přesčasy u matek a otců s homeofficem a flexibilním pracovním režimem (hodiny v pracovním týdnu)



Poznámka: předpokládané hodiny založené na metodě nejmenších čtverců (kontrolní proměnné: profesní status včetně práce na částečný úvazek, branže, socioekonomické charakteristiky a znaky domácnosti) s robustními směrodatnými odchylkami, N= 26,131 (homeoffice) a 43,111 (flexibilní pracovní doba)

Zdroj: SOEP v33.1

o trochu víc než o dvě hodiny déle než otcové bez homeoffice. Se zcela flexibilní pracovní dobou odpracují v průměru téměř o čtyři přesčasové hodiny více než s pevnou pracovní dobou (graf č. 3).

- Jen s pružnou pracovní dobou pracují matky a otcové stejnou měrou déle než s pevnou pracovní dobou (graf č. 3). Obě skupiny pracují s pružnou pracovní dobou v průměru méně než jednu hodinu týdně přesčas.

ČAS NA REGENERACI

Vedle péče o děti a domácnost je pro zaměstnance stěžejní odpočinek od práce. Flexibilní pracovní režim skýtá potenciál, že zaměstnanci získají více času na regeneraci, např. na volnočasové aktivity či spánek. Děje se to tak v praxi? Výsledky ukazují, že ne: flexibilní pracovní režim neznamená více volného času.

Obecně tráví matky v průměru méně času volnočasovými aktivitami než otcové: rozdíl činí téměř 1,5 hodiny v pracovním týdnu. Tato propast zvaná *gender leisure gap* je však s pružnou pracovní dobou o něco větší.

- Matky s pružnou pracovní dobou mají ve srovnání s matkami s pevnou pracovní dobou o něco méně času na volnočasové aktivity: za pracovní týden průměrně téměř o půl hodiny méně (graf č. 4). Srovnání žen a mužů ukazuje, jak výraznou mají otcové výhodu: s pružnou pracovní dobou se dostanou na průměrně šest hodin volnočasových aktivit v pracovním týdnu, matky jen na 4,5 hodiny.

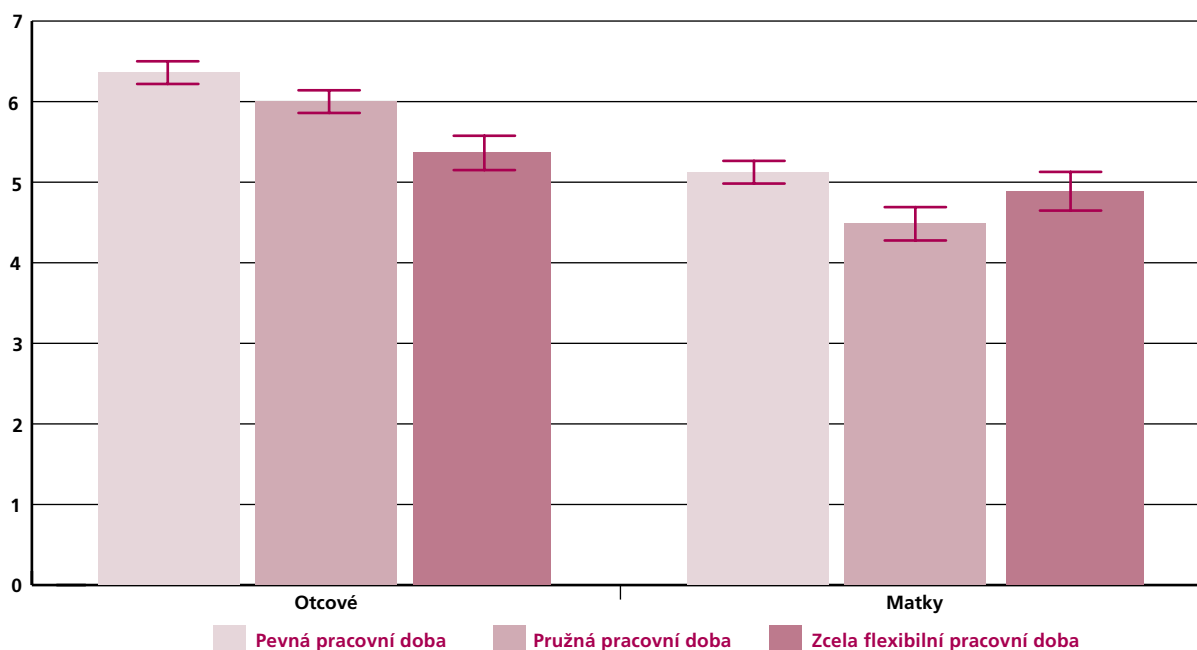
- Zcela flexibilní pracovní doba je jak pro matky, tak pro otce spojená s menším množstvím volného času. Otcové se zcela flexibilní pracovní dobou mají k dispozici průměrně o téměř hodinu méně času na volnočasové aktivity než otcové s pevnou pracovní dobou, matky se zcela flexibilní pracovní dobou o téměř půl hodiny méně než matky s pevnou pracovní dobou.

Matky s pevnou pracovní dobou a bez homeoffice spí nejdéle. Pružná pracovní doba a homeoffice jsou oproti tomu spojené s trochu kratším spánkem (graf č. 5).

- Matky spí v průměru o deset minut za noc méně, když pracují na homeoffice. S pružnou pracovní dobou je to v průměru o sedm minut méně spánku za noc než s pevnou pracovní dobou.
- U otců se homeoffice a flexibilní pracovní doba na délce nočního spánku významně neprojeví.

Graf č. 4

Odhadovaný čas na volnočasové aktivity u matek a otců s flexibilním pracovním režimem (hodiny v pracovním týdnu)



Poznámka: předpokládané hodiny založené na metodě nejmenších čtverců (kontrolní proměnné: profesní status včetně práce na částečný úvazek, branže, socioekonomické charakteristiky a znaky domácnosti) s robustními směrodatnými odchylkami, N= 42,983

Zdroj: SOEP v33.1

5

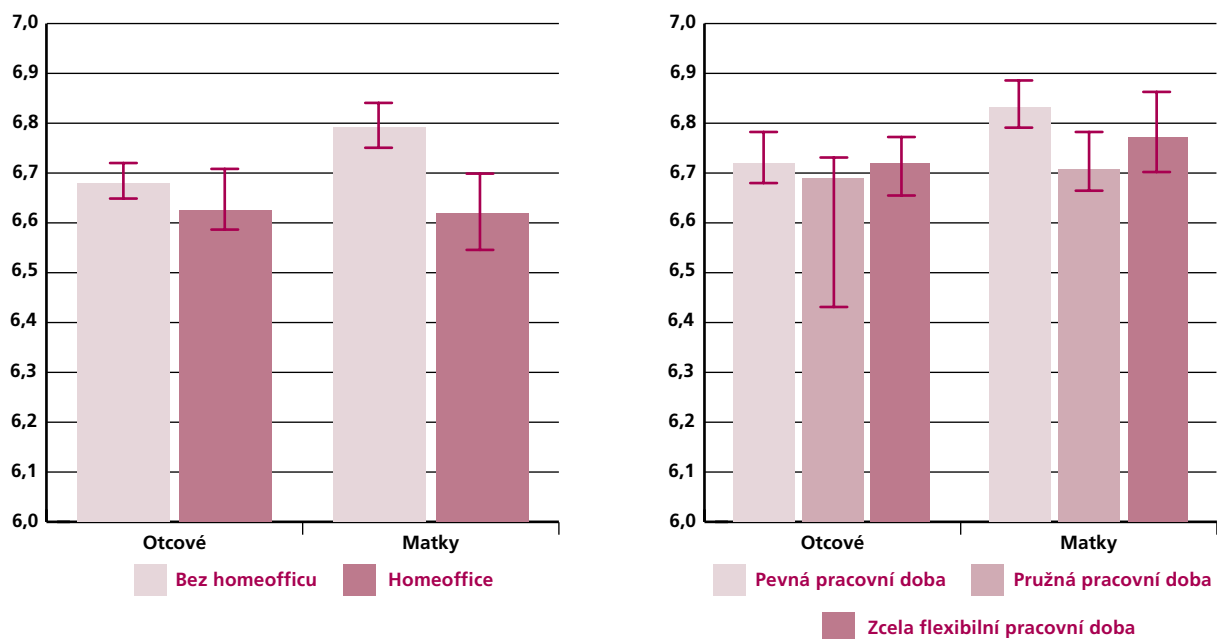
SHRNUTÍ

Poskytuje flexibilní práce rodičům více času na péči o děti a domácnost? Nebo zaměstnanci zkrátka jen pracují déle, když pracují flexibilně? A pokud ano: platí to pro matky a otce stejnou měrou? Výsledky regresních analýz (přehled č. 1) ukazují, že flexibilní formy práce jsou využívány různě v závislosti na genderu.

- Otcové využívají homeoffice a zcela flexibilní pracovní dobu výhradně k tomu, aby pracovali déle: s homeofficem se v průměru dostanou na dvě přesčasové hodiny navíc oproti otcům, kteří pracují jen ve firmě. Zcela flexibilní pracovní doba s sebou přináší další čtyři přesčasové hodiny. S pružnou nebo zcela flexibilní pracovní dobou investují do péče o děti dokonce o něco méně času.
- Matky s tímto režimem rovněž pracují déle, avšak nikoli v takové míře jako otcové. Homeoffice a zcela flexibilní pracovní dobu navíc mnohem víc využívají k péči o děti: matky s homeofficem investují v pracovním týdnu průměrně o tři hodiny více do péče o děti než matky, které nepracují na homeofficu, matky se zcela flexibilní pracovní dobou se o děti starají v průměru o 1,5 hodiny déle než matky s pevnou pracovní dobou.
- Výsledky kromě toho nasvědčují dvojí zátěži matek. Zatímco matky s homeofficem, příp. zcela flexibilní pracovní dobou navzdory stejnému časovému nasazení v péči o děti pracují déle, otcové s tímto režimem investují do péče o děti méně času. Něco podobného můžeme pozorovat i u pružné pracovní doby. Otcové a matky pracují s pružnou pracovní dobou až o hodinu déle, ale jen pro otce jde pružná pracovní doba ruku v ruce s menším množstvím času stráveným péčí o děti.

Graf č. 5

Odhadovaný čas na spánek u matek a otců s homeofficem a flexibilním pracovním režimem (hodiny v pracovním týdnu)



Poznámka: předpokázané hodiny založené na metodě nejmenších čtverců (kontrolní proměnné: profesní status včetně práce na částečný úvazek, branže, socioekonomické charakteristiky a znaky domácnosti) s robustními směrodatnými odchylkami, N= 15,195 (homeoffice) a 22,537 (flexibilní pracovní doba)

Zdroj: SOEP v33.1

Předložená zpráva ukazuje, že flexibilita v Německu i jiných zemích (Brandth a Kvande 2016; Kim 2018; Kurowska 2018) má genderově specifický význam – to znamená, že ženy a muži ji využívají k rozdílným účelům. Příčinami tohoto genderově specifického významu flexibility jsou především tradiční genderové stereotypy ve společnosti a v mezinárodním srovnání velmi nerovné rozdělení péče o děti a domácnost v Německu (OECD 2017). K tomu se připočítávají genderově specifická očekávání, jež nadřazení, příp. kolegové k zaměstnancům upínají (Lott a Klenner 2018).

U dvojí zátěže, kterou ženy navzdory flexibilnímu pracovnímu režimu zažívají, jsou na vině protichůdná očekávání nadřazených, příp. kolegů vůči matkám (Lott a Klenner 2018). Ženy by coby ideální matky měly upřednostňovat rodinu, avšak chtějí-li se kariérně posunout, musejí všemu nadřídít práci – dilema, na které matky v podnicích často zůstávají samy (Lott a Klenner 2018).

V zemích s podobně tradičním uspořádáním genderových rolí jako v Německu, např. v Polsku, mají muži také častěji šanci se dvojí zátěží vyhnout, pracují-li flexibilně (Kurowska 2018). I v liberálních zemích, jako je USA, využívají zejména ženy homeoffice k rozsáhlejší péči o děti (Kim 2018). Ve Švédsku se situace liší: genderové konstelace tu jsou progresivnější, a tak ženy i muži využívají flexibilní pracovní režim k práci v domácnosti rovnoměrně (Kurowska 2018). Regulace sociálního státu jsou tudíž rozhodující i v tom, zda ženy a muži z flexibilního pracovního režimu profitují stejnou měrou.

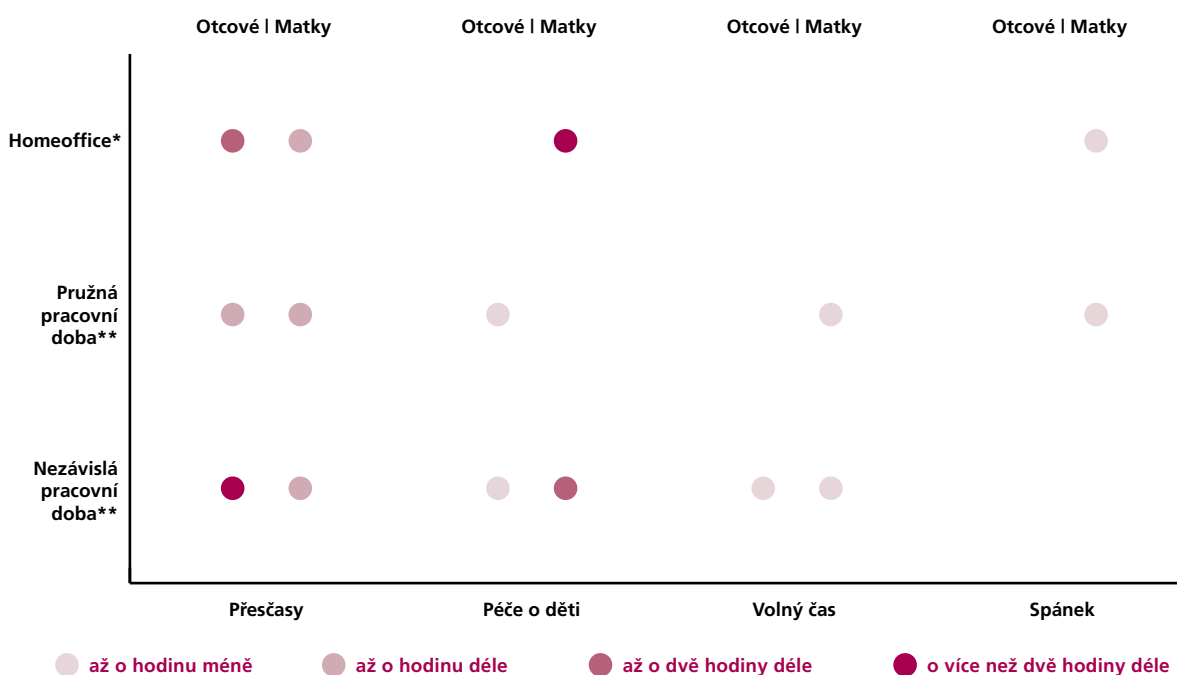
Flexibilní práce se ale nepojí jen s příslibem lepší slučitelnosti práce a rodiny. Flexibilní pracovní režim by bylo možné využívat i k navýšení času věnovaného regeneraci. Přináší ovšem tento režim skutečně více času na odpočinek? Odpověď je negativní: volný čas nezískají s flexibilní prací ani matky, ani otcové. Celkově jde spíše na úkor zaměstnance, a zejména to platí pro matky. Zatímco zcela flexibilní pracovní doba znamená pro matky i otce méně volného času, pružná pracovní doba (o něco méně volného času a spánku) a homeoffice (o něco méně spánku) jsou nevýhodné jen pro matky. Důvodem zde může být stres, jemuž matky do větší míry čelí z důvodu dvojí zátěže (práce a rodina). Ženy více než muži trpí nejistotou a nepředvídatelností denní koordinace práce a rodiny (Lott 2018). Tyto výsledky naznačují, že očekávání vůči zaměstnancům, aby práci stavěli nade vše ostatní, a vysoké požadavky na výkon, jež se mohou pojit zejména se zcela flexibilní pracovní dobou a homeoffice, brání lidem v tom, aby získali více volného času.

Protože je využití flexibilního pracovního režimu – vedle nerovného rozdělení péče o děti a domácnost – ovlivněno podnikovou kulturou (především pojetím ideálního pracovníka a převládajícími genderovými stereotypy) a regulacemi sociálního státu, existují jak na úrovni podniků, tak na úrovni sociálního státu opatření pro genderově spravedlivé a zdravotně prospěšné využití flexibilního pracovního režimu.

Slibný potenciál, jež má flexibilní práce pro sladování práce, rodiny a odpočinku, se ovšem musí skutečně využívat.

Přehled č. 1

Přehled souvislostí flexibilního pracovního režimu a činností matek a otců v pracovních dnech



* ve srovnání s pracovníky bez homeoffice

** ve srovnání s pevnou pracovní dobou

Zdroj: vlastní zobrazení

6

OPATŘENÍ PRO GENDEROVĚ SPRAVEDLIVÝ A ZDRAVOTNĚ PROSPĚŠNÝ FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIM

Genderově specifické využití flexibilních forem práce se liší v jednotlivých zemích podle stupně tradicionalizace dominantních genderových stereotypů a genderových uspořádání (Kurowska 2018). V Německu se nadto nerovné rozdělení výdělečné činnosti a péče o děti a domácnost mezi oběma partnery (re)produkuje nástroji sociálního státu, např. dělením manželů o daně v rámci tzv. manželského splittingu (Hipp a Leuze 2015). Nabídky sociálního státu navíc mají potenciál dominantní genderové stereotypy změnit (Unterhofer a Wrohlich 2017). Na genderově specifické využití flexibility má nakonec vliv i podniková kultura (Lott a Klenner 2018), která rozhoduje o tom, jestli zaměstnanci využijí flexibilitu k regeneraci. Využívá-li se flexibilní pracovní režim ke zvýšení výkonu, práce rychle ztratí své hranice (Chung 2018).

Proto jsou při využívání flexibilního pracovního režimu nutná opatření pro větší genderovou spravedlnost a více času na regeneraci, a to jak na úrovni sociálního státu, tak na úrovni sociálních partnerů a podniků. Tato opatření by měla mít za cíl podpořit rovnoměrné rozdělení výdělečné činnosti a péče o děti a domácnost mezi ženami a muži a oslabit v podnicích kulturu ideálního pracovníka a tradiční genderové stereotypy.

Možná opatření na úrovni sociálního státu:

- Prodloužení „partnerských měsíců“, kdy jsou na rodičovské dovolené i otcové. Regulace rodičovské dovolené vedla k normalizaci dvouměsíční rodičovské dovolené otců (Geyer a kol. 2014). Prodloužení této doby třeba na šest měsíců prohloubí interakci otce s dítětem. To může dlouhodobě zvýšit angažovanost mužů ve výchově dětí (Rege a Solli 2010).
- Právo na „rodinnou pracovní dobu“. „Rodičovský příspěvek plus“ počítá s bonusem, zkrátí-li oba rodiče pracovní dobu. V případě „rodinné pracovní doby“ je kratší pracovní doba závazná pro oba partnery, a stává se tak silnějším nástrojem rovnoměrného rozdělení pracovní doby mezi ženy a muže.
- Právo na homeoffice. Právní nárok na homeoffice legitimuje využití homeoffice zaměstnanci a může prolomit kulturu neustálé přítomnosti v podnicích. Dosud je v podnicích homeoffice často ještě výjimkou

a privilegiem pro výkonné zaměstnance (Lott 2016). Privilegium zpravidla vyžaduje nějakou protislužbu ze strany zaměstnance, např. delší pracovní dobu (De Menezes 2013). Právo na homeoffice může navíc sociální partnery přimět k tomu, aby homeoffice dále jasněji upravili.

- Zrušení manželského splittingu. Manželský splitting představuje pro ženy nesprávný podnět k tomu, aby se zejména v rodinné fázi vzdaly profesního života. U individuálního zdanění je práce na plný úvazek finančně atraktivní i pro manželky, které již založily rodinu.

Opatření na úrovni sociálních partnerů a podniků:

- Personální politika orientovaná na přirozený průběh života: Taková personální politika považuje události v průběhu života žen a mužů, jako např. porod dítěte nebo péči o člena rodiny, za normální. Podporuje všechny zaměstnance v těchto životních fázích pomocí flexibilního pracovního režimu.
- Počet zaměstnanců a organizace práce: K personální politice orientované na přirozený průběh života patří dostatečný počet zaměstnanců a organizace práce, které zaměstnancům umožní skutečně uplatnit flexibilní pracovní režim k mimopracovním příležitostem (Klenner a Lott 2016) – bez nevýhod pro další profesní růst.
- Školení manažerů: Manažeři, příp. nadřízení jsou klíčové postavy zajištění a podpory flexibilního pracovního režimu a kariérního rozvoje zaměstnanců (Den Dulk a kol. 2011). Na školeních se manažeři se mohou kriticky vypořádat s převládajícími genderovými stereotypy v podniku a naučit se (vlastnímu) zacházení s flexibilním pracovním režimem.
- Hodnocení práce: Přítomnost v podniku a delší pracovní doba by do budoucna neměly být vnímány jako signály vyššího pracovního nasazení a hrát rozhodující roli v dalším vývoji kariéry. Rodičovskou dovolenou nebo následnou péči o děti lze definovat jako přirozenou součást kariéry, např. právě i šestiměsíční rodičovskou dovolenou otců.
- Pravidla homeoffice: K zamezení přesčasů při

využívání homeofficu lze zavést omezení časů, kdy lze pracovníka telefonicky zastihnout a frekvenci odpovídání na e-maily, popř. délky práce „offline“.

Tím získá homeoffice regulovaný rámec, o němž se jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci mohou opřít. Také lze díky tomu homeoffice silněji legitimovat.

- Dokumentace pracovní doby při homeofficu a práci se zcela flexibilní pracovní dobou. Dokumentace pracovní doby zajišťuje, že je smluvená pracovní doba vnímána jako ústřední parametr, a může zvýšit citlivost zaměstnanců a manažerů vůči odpracovaným hodinám.

LITERATURA

- Brandth, Berit; Kvande, Elin (2016):** Fathers and flexible parental leave. In: *Work, Employment & Society* 30 (2), s. 275–290.
- Brannen, Julia (2005):** Time and the negotiation of work-family boundaries. *Autonomy or illusion?* In: *Time & Society* 14 (1), s. 113–131.
- Chung, Heejung (2018):** Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. In: *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x
- Cohen, Jeffrey R.; Single, Louise E. (2001):** An examination of the perceived impact of flexible work arrangements on professional opportunities in public accounting. In: *Journal of Business Ethics* 32, s. 317–328.
- De Menezes, Lilian M. (2013):** Can a gift-exchange model explain a potential link between employees being able to work flexibly and organisational performance. London: Cass Business School.
- Den Dulk, Laura; Peper, Bram; Sadar, Nevenka Cernigoj; Lewis, Suzan; Smithson, Janet; van Doorne-Huiskes, Anneke (2011):** Work, family, and managerial attitudes and practices in the European workplace: comparing Dutch, British and Slovenian financial sector managers. In: *Social Politics* 18 (2), s. 300–329.
- Hipp, Lena; Leuze, Kathrin (2015):** Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), s. 659–684.
- Kim, Jeasung (2018):** Workplace flexibility and parent-child interactions among working parents in the U.S. In: *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-018-2032-y.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016):** Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 04. Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung.
- Kossek, Ellen Ernst; Lautsch, Brenda A.; Eaton, Susan C. (2005):** Flexibility enactment theory: implications of flexibility type, control, and boundary management for work-family effectiveness. In: *Work and life integration. Organizational, cultural, and individual perspectives*. Princeton, N.J.: Recording for the Blind & Dyslexic, s. 243–261.
- Kurowska, Anna (2018):** Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: two countries with different models of division of labour compared. In: *Social Indicators Research*, s. 1–21. DOI: 10.1007/s11205-018-2034-9.
- Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012):** Flexible work practices: a source of career premiums or penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), s. 1407–1428.
- Lott, Yvonne (2016):** Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Forschungsförderung Report 1. Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung.
- Lott, Yvonne (2018):** Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. In: *Social Indicators Research*, s. 1–24. DOI: 10.1007/s11205-018-2031-z.
- Lott, Yvonne; Chung, Heejung (2016):** Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. In: *European Sociological Review* 32 (6), s. 752–765.
- Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2018):** Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. In: *Community, Work & Family* 21, s. 564–580. DOI: 10.1080/13668803.2018.1526775.
- Mun, F.; Brinton, M. C. (2015):** Workplace matters. In: *Work and Occupations* 42 (3), s. 335–369.
- Munn, S.; Greer, T. W. (2015):** Beyond the „ideal“ worker: Including Men in work-family discussions. In: M. Mill (ed.): *Gender and the work-family experience: An intersection of Two domains*. Wiesbaden: Springer VS, s. 21–38.
- Geyer, Johannes; Haan, Peter; Wrohlich, Katharina (2014):** The effects of family policy on mothers' labor supply: combining evidence from a structural model and a natural experiment. SOEPpapers No. 645. Berlin: DIW Berlin.
- OECD (2017):** Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families. OECD Publishing. Paris. DOI: 10.1787/9789264259157-en.
- Rege, Mari; Solli, Ingeborg (2010):** The impact of paternity leave on long-term father involvement. CESifo Working Paper Series 3130. Munich: CESifo Group.
- Unterhofer, Ulrike; Wrohlich, Katharina (2017):** Fathers, parental leave and gender norms. Discussion Papers 1657. Berlin: DIW Berlin.
- Weeden, Kim A. (2005):** Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States. In: *Social Science Research* 34, s. 454–482.
- Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary; Berdahl, Jennifer L. (2013):** Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), s. 209–234.

SEZNAM GRAFŮ

- 4 Graf č. 1
Péče o děti v pracovních dnech u žen a mužů
- 6 Graf č. 2
Odhadovaná časová náročnost péče o děti u matek a otců s homeoffice a flexibilním pracovním režimem
- 7 Graf č. 3
Odhadované přesčasy u matek a otců s homeoffice a flexibilním pracovním režimem
- 8 Graf č. 4
Odhadovaný čas na volnočasové aktivity u matek a otců s flexibilním pracovním režimem
- 9 Graf č. 5
Odhadovaný čas na spánek u matek a otců s homeoffice a flexibilním pracovním režimem
- 10 Přehled č. 1
Přehled souvislostí flexibilního pracovního režimu a činnosti matek a otců v pracovních dnech

O AUTOROVI

Yvonne Lott je doktorkou sociologie. Na Institutu pro ekonomiku a sociální vědy think-tanku německých odborů Hans-Böckler-Stiftung působí od roku 2013, od roku 2018 jako vedoucí oddělení pro genderový výzkum.

yvonne-lott@boeckler.de

IMPRINT

Friedrich-Ebert-Stiftung, zastoupení v České republice
Zborovská 716/27 | 150 00 Praha 5 | Česká republika

1. české vydání, Praha, prosinec 2019

Odpovědná osoba:

Anne Seyfferth | anne.seyfferth@fesprag.cz

Tel.: +420 224 947 076 | Fax: +420 224 948 091

www.fesprag.cz | www.facebook.com/FESPrag

Pro bezplatné objednání publikace:

fes@fesprag.cz

Komerční využití jakýchkoli médií vydaných Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) není povoleno bez svolení FES.

Publikace vyšla v německé originále v březnu 2019 jako

WSI-Report Nr. 47:

Weniger Arbeit, mehr Freizeit?

Wofür Mütter und Väter flexible Arrangements nutzen.

Yvonne Lott

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf | Německo

www.wsi.de

ISBN původního německého vydání: 2366-7079

V originálním textu lze najít podrobnosti k použitému
regresnímu modelu a jeho výsledkům.

O NÁS

Kancelář Friedrich-Ebert-Stiftung v Praze existuje od roku 1990. Se sociálně demokratickými hodnotami na zřeteli poskytuje expertízu v nejrůznějších formátech, a posiluje tak veřejnou debatu o tématech evropské a zahraniční politiky,

práce a sociálních věcí, rovnosti žen a mužů, migrace a sociálně spravedlivé klimatické transformace. Na těchto aktivitách FES spolupracuje s jinými vědeckými instituty a think-tanky, neziskovými organizacemi a odbory z ČR a Evropy.

www.fesprag.cz

MÉNĚ PRÁCE, VÍCE VOLNÉHO ČASU?

K čemu matky a otcové využívají flexibilní formy práce



Díky pružné pracovní době, zcela flexibilní pracovní době a homeoffice lze zaměstnancům poskytnout větší autonomii, a tím možnost přizpůsobit svou výdělečnou činnost mimopracovním aktivitám. Otázka flexibilních forem práce je proto stěžejní zejména pro rodiče, kteří se dennodenně potýkají s výzvou, jak skloubit práci a rodinu. Rodiče však chtějí a potřebují nejen čas na péči o děti a domácnost, nákupy a vaření – potřebují i čas bez práce, aby si mohli odpočinout a zůstat zdraví. Přijdou-li volnočasové aktivity a spánek zkrátka, je pro zaměstnance obtížné odbourat permanentní stres, především mají-li dvojí zátěž výdělečné činnosti a péče o rodinu. Více vlastního rozhodování o místě výkonu práce a o začátku a konci pracovní doby by tedy rodičům mohlo přinést také více prostoru pro volnočasové aktivity, a tím vyšší kvalitu života.



Využívají rodiče flexibilní práci k tomu, aby lépe zvládli péči o děti a domácnost? Znamenají flexibilní formy práce také skutečně více volného času? Nebo zaměstnanci zkrátka jen pracují déle, pracují-li flexibilně? A pokud ano: platí to pro matky a otce stejnou měrou? Na tyto otázky odpovídá předkládaná zpráva, která na základě údajů německého Socioekonomického panelu zkoumá, nakolik jsou různé formy flexibilní práce (pružná pracovní doba, zcela flexibilní pracovní doba a homeoffice) spojené s časem věnovaným rodině, výdělečnou činností a volnem a jak se to liší pro ženy a muže.



Výsledky pro Německo ukazují: Všechny zmíněné flexibilní formy práce zvyšují objem přesčasů, a to pro obě pohlaví, ale pro muže zejména. Pro ženy naopak stoupá hlavně objem práce v oblasti péče o děti a domácnost, zatímco pro muže vůbec – či dokonce klesá. Bez dalších změn a opatření tak tyto zdánlivě slibné nástroje jen prohlubují nerovnosti mezi oběma pohlavími. A ani více volného času nepřináší každopádně nikomu.

Více informací naleznete zde:
<http://www.fesprag.cz/>