

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Anežka Holeňová

**Podpora aktivního otcovství v severských
zemích**

Bakalářská práce

Praha 2013

Autor práce: **Anežka Holeňová**

Vedoucí práce: **Mgr. Karolína Dobiášová**

Rok obhajoby: 2013

Bibliografický záznam

HOLEŇOVÁ, Anežka. *Podpora aktivního otcovství ve severských zemích*. Praha, 2013. 49 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Karolína Dobiášová.

Abstrakt

Práce se zabývá tématem aktivního otcovství v severských státech – Dánsku, Finsku, Norsku, Švédsku a na Islandu. V textu je představen fenomén aktivního otcovství obecně a rovněž formy spolupráce severských států v oblasti rodinné politiky. Práce má za úkol seznámit čtenáře s vývojem opatření, která aktivní otce podporují a zasadit jej do kontextu vývoje rodinné politiky dané země a rovněž zjistit, jaké faktory způsobují jejich rozdíly. Dále text analyzuje současnou podobu těchto opatření a porovnává výsledky, které jejich zavedením severské státy dosahují. Práce v závěru řeší možnost aplikace některých popisovaných opatření v České republice a navrhuje zavedení krátké otcovské dovolené.

Klíčová slova

Aktivní otcovství, Skandinávie, gender, sociální stát, pečující otcové, Švédsko, Norsko, Dánsko, Finsko, Island, rodičovská dovolená, otcovská dovolená, otcovská kvóta

Abstract

The thesis deals with topic of active fatherhood in Nordic countries – Denmark, Finland, Norway, Sweden and Iceland. The phenomenon of caring fathers is introduced as well as the cooperation of Nordic countries in field of family policy. The aim of this paper is to inform about development of policies which are supporting caring fathers and help readers to understand them better in context of family policy changes in each country. The thesis also identifies factors causing differences in these policies and analyses their current state to compare their results. At the conclusion, there is a consideration of possible policy changes in Czech Republic inspired by best practices identified in Nordic countries; introduction of short paternity leave is suggested.

Keywords

Active fatherhood, Scandinavia, gender, welfare state, caring fathers, Sweden, Norway, Denmark, Finland, Iceland, parental leave, paternity leave, father's quota

Rozsah práce: 81 163 znaků

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 15.5.2013

Anežka Holeňová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své konzultantce Mgr. Karolíně Dobiášové za ochotu a pomoc při vedení mé práce. Dále bych chtěla poděkovat především rodině, kamarádům a příteli, za jejich podporu a trpělivost v posledních několika měsících a cennou zpětnou vazbu.

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD
Institut sociologických studií

Projekt bakalářské práce

PŘEDPOKLÁDANÝ NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE: Podpora aktivního otcovství ve skandinávských zemích

AUTOR PRÁCE: Anežka Holeňová

STUDIJNÍ OBOR: Sociologie a sociální politika

KONZULTANT: Mgr. Karolína Dobiášová

1. Vymezení předmětu zkoumání a strukturace výzkumného tématu

Skandinávské země (mezi které řadíme Švédsko, Norsko, Finsko, Dánsko a Island) jsou v rámci Evropy nejtypičtějším představitelem tzv. sociálně demokratického modelu sociálního státu. Vyznačují se vysokou mírou přerozdělování a rovněž velmi vysokou zaměstnaností jak mužů, tak žen. Pro skandinávské státy je typická výrazná snaha potírat sociální nerovnosti jak pomocí vysoké zaměstnanosti, tak díky rovnému přístupu obyvatelstva k státem financovanému vzdělání, zdravotnictví i sociálním službám. [MUNKOVÁ, 2005:107-118]

V rámci rodinné politiky je třeba podotknout, že státy severní Evropy se vyznačují velkou podporou a tolerancí vůči různorodým podobám rodiny. Podporována jsou jak nesezdaná soužití, nebo svazky osob stejného pohlaví, tak dvoukariérové rodiny. Podpora aktivního zapojení otců do péče o dítě je právě jedním z opatření, která mají pomoci prohloubit genderovou rovnost jak v pracovní tak soukromé sféře života obyvatel Skandinávie a rovněž přispět k možnosti lepšího sladování pracovní kariéry s péčí o rodinu. Ve Skandinávii mají tato opatření dlouhou tradici, o jejich zavedení se zasadilo mimo jiné i aktivní ženské hnutí a organizace podporující práva otců. [MUNKOVÁ, 2005:107-118]

Skandinávské země jsou, co se podpory otců týká, nejpokrokovější částí Evropy. První opatření rodinné politiky, která umožňovala rodinám rozhodnout, který z rodičů bude zůstat na rodičovské dovolené, jsou již ze sedmdesátých let. V následujících desetiletích byla tato aktivní otcovství podporující opatření stále posilována a v dnešní době dávají otcům, kteří se chtějí podílet na péči o potomky, zcela unikátní možnosti. Ve většině skandinávských zemí již fungují otcovské kvóty, které přesně vymezují dobu rodičovské dovolené, která je vyhrazena pouze otci a v případě nevyužití propadá. Přesná podoba podpory otců se ve Skandinávii stát od státu liší, avšak v určité formě jsou tato opatření zastoupena v každém z nich. [EYDAL, 2006:1-4]

2. Předpokládaná teoretická východiska

Teorie sociálního státu

Sociální stát (nejčastěji používaný český ekvivalent anglického welfare state) je politickým systémem s úkolem zlepšovat životy svých občanů a zabezpečit je v nouzi. Bližší jednotná definice sociálního státu je obtížná, jelikož to, co je sociálním státem chápáno a dále interpretováno jednotlivými autory se liší podle jejich názorové orientace. Rovněž šíře samotného pojmu sociální stát se v různých jazycích liší, bývá ovlivněna tím, jak se tento pojem v jednotlivých jazycích vyvíjel. [VEČEŘA, 2001: 26-27]

Sociální stát je schopen díky redistribuci zajistit uspokojení základních sociálních potřeb občanů. Pomocí činnosti svých orgánů a institucí se ve společnosti snaží dosáhnout cílů, mezi které podle Večeři patří především:

1. Sociální jistota a bezpečí.
 2. Sociální suverenita a důstojnost jedince (zvláště sociální nezávislost na trhu práce).
 3. Blahobyt občanů.
 4. Snížení sociální nerovnosti a vyšší sociální spravedlnost.
 5. Standardní úroveň veřejných sociálních služeb.
 6. Zlepšení kvality (resp. emancipace) osobního a společenského života.
 7. Legitimizace společenského systému
- (VEČEŘA, 2001:28-29)

Neexistuje pouze jeden typ sociálního státu, tato koncepce se liší podle toho, kdo provádí sociální politiku a jaký její rozsah, podle toho, na koho je sociální politika

orientovaná (rodiny, jednotlivci, nižší vrstvy společnosti ?), rovněž se odlišují směrem sociální politiky (prevence sociálních rizik, nebo zásahy při vzniku sociálních událostí ?). Dále je určující financování sociální politiky a její finanční náročnost pro stát. [VEČEŘA, 2001: 63-64]

Základní typologií, kterou k dělení sociálních států můžeme použít je **Titmussova koncepce reziduálního a institucionálního sociálního státu**. V **reziduálním sociálním státě** jedinec uspokojuje své potřeby prostřednictvím rodiny a participace na trhu. Intervence státu jsou minimální a pouze v případě, že jsou bezodkladně potřebné. Zásahy státu nejsou preventivní, jsou odvislé od sociálních událostí. Sociální dávky jsou vyměřovány tak, aby sloužily k pokrytí pouze základních existenčních potřeb člověka. **Institucionální sociální stát** naopak považuje sociální stát jako jednu z primárních institucí (společně s rodinou a trhem), které umožňují občanům uspokojovat potřeby. Je zde kladen důraz na vyšší univerzálnost sociálních dávek, zajišťování dobré zdravotní, kulturní a vzdělanostní úrovně státu. Snaží se sociálním událostem předcházet a neomezovat se pouze na jejich řešení. [VEČEŘA, 2001: 63-64]

Další typologií, která blíže vymezuje sociální státy podle vztahů, které mezi sebou zaujímají stát, trh a rodina, je typologie **Esping-Andersena** (1990). Ten sociální státy dělí do tří skupin, přičemž u většiny států není, kvůli značným rozdílům v jednotlivých opatřeních sociálních politik, možné jejich jednoznačné zařazení do jedné z těchto kategorií. Prvním typem je **liberální sociální stát** – obdoba reziduálního sociálního státu. Nízké přerozdělování, minimální dekomodifikační efekt. Sociální dávky malé a testované. Nejtypičtějším představiteli jsou především USA, v Evropě pak např. Velká Británie. Druhý typ je **korporativistický/konzervativní stát**. Nalézáme zde velký vliv církve a menší důraz na roli trhu než v liberálním sociálním státě. Důraz je kladen na hierarchii společenských statusů a funkci rodiny. Typickým představitel je Německo, Rakousko, nebo např. Francie. Třetím a pro mou práci nejvýznamnějším typem je **sociálnědemokratický sociální stát**- vyznačuje se vysokou dekomodifikací a značnou univerzálností sociálních dávek. Spíše než na trhu je založen na solidaritě a na plné zaměstnanosti, která je k jeho chodu nutná. Tento typ sociálního státu je nejméně rozšířen, patří do něj Švédsko a Norsko, částečně i Finsko a Dánsko, kde je však sociálnědemokratický model v některých oblastech sociální politiky zastupován spíše modelem liberálním. [VEČEŘA, 2001: 65-66]

3. Cíle diplomové práce

Tato práce si klade za cíl podrobně zmapovat historii vývoje opatření směřujících k podpoře aktivního otcovství tak, jak se v severských zemích v posledních desetiletích utvářela, bude se věnovat rovněž dopadům, která na stav aktivního otcovství měla kooperace všech skandinávských zemí v poli rodinné politiky.

Další cíle:

- Zhodnocení výsledků, které na poli podpory aktivního otcovství skandinávské země dosáhly, jejich porovnání.
- Zmapování podpory aktivních otců ze stran zaměstnavatelů, kterých se tato problematika rovněž velmi blízce týká.

4. Výzkumné otázky a hypotézy

- Jak se liší podpora aktivních otců v jednotlivých skandinávských zemích, jaký byl její vývoj?
- Jak se k tomuto fenoménu staví tamní společnost?
- Jak dalece je aktivní otcovství podporováno zaměstnavateli?
- Jsou opatření, která skandinávské země přijímají na podporu aktivního otcovství, účinná?

5. Metody a prameny

V práci mi půjde o to, zachytit co nejvíce do hloubky danou problematiku ve skupině několika států, proto provedu případovou studii podpory aktivního otcovství v jednotlivých skandinávských zemích. Jednotlivé případy popíši a budu je komparovat. Výsledkem této komparace bude nalezení nejlépe fungujícího modelu politiky ve vztahu k aktivnímu otcovství. Budu postupovat metodou analýzy dokumentů a statistických dat. Jako prameny použiji jak články z odborných periodik tak data dostupná ze zpráv a dokumentů ministerstev jednotlivých zkoumaných zemí, tak z dokumentů a zpráv zveřejňovaných Nordic council (společná rada skandinávských zemí). [HENDL, 2005: 104-105]

6. Předpokládaná struktura diplomové práce

- 1)Úvod
- 2)Teoretická východiska
- 3)Metody
- 4)Deskriptivní část
- 5)Analytická část
- 6)Závěry

7. Základní literatura a prameny k tématu

- MUNKOVÁ, G. a kol.: Sociální politika v evropských zemích. Praha: Karolinum, 2005
- SOKAČOVÁ, Linda (ed.). Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladění rodinného a pracovního života a rovných příležitostí Praha: Gender Studies, 2010
- VEČEŘA, Miloš, Sociální stát- východiska a přístupy, Praha: SLON, 2001
- HENDL, Jan, Kvalitativní výzkum, Praha: Portál, 2005
- Webová stránka spolupráce skandinávských zemí: www.norden.org
- LAMMI-TASKULA, Johanna : Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland
- EYDAL, Guðný Björk: Policies and Caring Fathers in the Nordic Countries, 2006
- ROSTGAARD, Tine. : Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia, *Community, Work & Family*, 2002, 5, str. 343-364.
- HAAS, L. „Company Culture and Men’s Usage of Family Leave Benefits in Sweden.“ *Family Relations*, 1995,44, str. 28-36.
- EYDAL, Guðný Björk; Rostgaard, Tine: *Gender Equality Revisited - Changes in Nordic Childcare Policies in the 2000s*, in *Social Policy & Administration*, 2011, 45, str. 161-179
- LAPPEGARD, Trude. :Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in **Norway**. *Population Research & Policy Review*, 2008, 27, str.139-159
- GISLASON, Ingólfur V. : Parental Leave in Iceland - Bringing the Fathers in. Ministry of Social Affairs and Centre for Gender Equality, 2007

ÚVOD.....	1
1. CÍLE PRÁCE.....	2
1.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	2
2. METODOLOGIE	2
2.1 ZDROJE DAT	5
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	5
3.1 DE-FAMILIALISMUS, GENDEROVANÝ / DEGENDEROVANÝ FAMILIALISMUS.....	5
3.2 DUAL EARNER / DUAL CARER MODEL.....	7
3.3 ROZDÍLNOST SEVERSKÝCH ZEMÍ.....	8
4. AKTIVNÍ OTCOVSTVÍ.....	9
5. POLITIKY PODPORUJÍCÍ AKTIVNÍ OTCOVSTVÍ.....	10
6. SKANDINÁVSKÁ SPOLUPRÁCE NA POLI RODINNÉ POLITIKY	12
7. VÝVOJ POLITIK AKTIVNÍHO OTCOVSTVÍ V SEVERSKÝCH STÁTECH.....	13
7.1 DÁNSKO.....	14
7.1.1 Rodinná politika v Dánsku	14
7.1.2 Historie aktivního otcovství.....	15
7.1.3 Opatření podporující aktivní otcovství.....	16
7.2 FINSKO.....	17
7.2.1 Rodinná politika ve Finsku.....	17
7.2.2 Historie aktivního otcovství.....	18
7.2.3 Opatření podporující aktivní otcovství.....	19
7.3 ISLAND.....	21
7.3.1 Rodinná politika na Islandu	21
7.3.2 Historie aktivního otcovství.....	22
7.3.3 Opatření podporující aktivní otcovství.....	23
7.4 NORSKO	24
7.4.1 Rodinná politika v Norsku	24
7.4.2 Historie aktivního otcovství.....	25
7.4.3 Opatření podporující aktivní otcovství.....	26
7.5 ŠVÉDSKO.....	27
7.5.1 Rodinná politika ve Švédsku.....	27
7.5.2 Historie aktivního otcovství.....	28
7.5.3 Opatření podporující aktivní otcovství.....	29
8. SOUČASNÁ SITUACE A DOPADY POLITIK PODPORUJÍCÍCH AKTIVNÍ OTCOVSTVÍ.....	31
8.1 SOUČASNÁ PODOBA POLITIK PODPORUJÍCÍCH AKTIVNÍ OTCOVSTVÍ.....	31
8.2 DOPADY POLITIK PODPORUJÍCÍCH AKTIVNÍ OTCOVSTVÍ.....	34
8.2.1 Rodičovská dovolená.....	34
8.2.2 Otcovská dovolená	36
8.3 ZMĚNY OD ROKU 2013	37
9. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	38
10. ZÁVĚR	40
POUŽITÁ LITERATURA	43
SEZNAM PŘÍLOH.....	48
PŘÍLOHY	49

Úvod

Aktivní otcovství jsem zvolila jako téma práce především z důvodu, že se dle mého názoru jedná o jeden ze stále aktuálních aspektů snahy o zrovnoprávnění mužů a žen. Zatímco genderová rovnost, chápána jako snaha o zrovnoprávnění žen ve sférách, které jsou vyhrazeny spíše mužům, je v našem prostředí předmětem veřejné diskuze již mnoho let, fenoménu zrovnoprávnění muže na poli vyhrazeném typicky ženám se tolik pozornosti nevěnuje. To je dle mého názoru na škodu jak rodičům, tak jejich potomkům.

Česká společnost se za posledních dvacet let výrazně změnila a zliberalizovala, ale určitý konzervativní pohled na to, jak má vypadat „to správné“ uspořádání rodiny v povědomí veřejnosti zůstává i nadále. Posun v přijímání otců, kteří se aktivně chtějí zapojit do péče o své potomky, určitě nastal, minimálně diskuze kterou jsem vedla během psaní své práce s lidmi různých generací z mého okolí, tomu nasvědčuje. Vývoj vstřícný vůči trendu posilování aktivního otcovství můžeme vysledovat i v patřičné legislativě; genderově neutrální rodičovská dovolená je zavedena od roku 2001, poslední čtyři roky má otec možnost vybrat si rodičovskou dovolenou společně s mateřskou dovolenou matky. Toto řešení však stále není, ani přes zvýšenou flexibilitu rodičovské dovolené, příliš populární, v roce 2011 tvořili muži pouze 5,2% příjemců rodičovského příspěvku. (MPSV 2012)

Důvodem, proč je předmětem mého zkoumání Skandinávie, je především fakt, že v tomto prostoru se aktivnímu otcovství podařilo proniknout do podvědomí lidí asi nejlépe a můžeme zde za poměrně dlouhou dobu, po kterou jsou otcové v pečování o potomky podporováni, vysledovat mnoho příkladů zajímavých politik a pozorovat dlouhodobý vývoj tohoto jevu.

1. Cíle práce

Ve své práci provedu exploraci opatření, která jsou na podporu aktivního otcovství ve Skandinávii zaváděná, popíšu jejich vývoj, i to, čím byl ovlivněn, a jejich současný stav. Zasadím tyto politiky do širšího kontextu rodinných politik severských států, zjistím a porovnáám, jak která opatření v daných státech fungují a jestli jsou účinná.

Na základě komparace jednotlivých severských států a evaluace jejich politik aktivního otcovství se v závěru práce zamyslím nad příklady dobré praxe, které je možné na poli aktivního otcovství ve Skandinávii identifikovat, a zvážím možnosti jejich uplatnění v ČR.

1.1 Výzkumné otázky

Jak se ve Skandinávii vyvíjely politiky podporující aktivní zapojení otce do péče o potomky ?

Jaká opatření zde můžeme najít?

Čím jsou dané existující rozdíly v politikách v této oblasti?

Jaký reálný dopad tyto politiky mají?

Jde v severském modelu těchto politik najít nějaké příklady dobré praxe aplikovatelné i pro ČR?

2. Metodologie

Ve své práci realizuji komparativní analýzu formou případových studií. Aktivní otcovství je ve Skandinávii stále velmi diskutovaným tématem a aktuálním, novými politikami stále přetvářeným fenoménem, který má zároveň za sebou mnoho let vývoje ovlivněného různými činiteli. Podle Yin je důležité zkoumat daný fenomén v kontextu podmínek, ve kterých se vyskytuje, a proto ve své práci zkoumám podporu pečujícího otcovství v kontextu vývoje severských rodinných politik a společenských a politických vlivů, které je pomáhaly utvářet. (Yin 2009: 13)

Provádím evaluaci politik podporujících aktivní otcovství – jaké procento otců se rozhodne svého dílu rodičovské dovolené využít, jakou část z celkového rozsahu

rodičovské dovolené muž využil. Porovnávám rozdílnost nástrojů, které jsou v jednotlivých zemích k dosažení dual earner/carer modelu uplatňovány (jakou část rodičovské dovolené může využít otec, zda je tato možnost na něco vázaná, jak štedře jsou otcové odměňováni – výše dávek rodičovské dovolené), a rovněž vysvětluji, čím by mohla být tato rozdílnost způsobena. Jak píše Karlas, přínos tohoto typu případové studie je především v její schopnosti ukázat specifika jednotlivých případů, spíš než ve snaze o vytvoření teoretického závěru. (Karlas 2008: 67) U jednotlivých případů mě zajímá podoba rodinné politiky obecně a její specifika, historický vývoj fenoménu zapojování otce do výchovy dítěte a historie a podoba jednotlivých opatření, která státy zavádějí.

Výsledky komparace severských politik aktivního otcovství mi pomáhají identifikovat příklady dobré praxe a zamyslet se nad aplikací podobných opatření v České republice. Rovněž mi umožňují v případech severských zemí odhalit úspěšné a neúspěšné nástroje a způsoby jejich zavádění a zároveň objasní kontext, ve kterém jsou ve Skandinávii použita. To je i v případě příkladů dobré praxe a navrhování postupů pro Českou republiku velmi užitečné, jelikož *“Je-li našim cílem formulovat vhodné řešení na základě zkušenosti z jiných zemí, opravdu musíme přihlížet nejen k podobě dané cizí politiky a jejím výsledkům a dopadům, ale také k dalšímu kontextu (podmínky, vnější faktory), v němž tato politika existuje.”* (Mouralová, Geißler 2011: 16)

Chybějící data a informace, které jsem potřebovala potvrdit, pro některé zkoumané země, jsem získala pomocí písemné konzultace s vybranými experty na danou problematiku ze zemí, kterých se moje práce týká. Toto by mi rovněž pomohlo zjistit případné změny v legislativě a aktuality, které bych z důvodu jazykové bariéry nebyla schopná dohledat (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1: Soubor zahraničních expertů

Jméno experta	Instituce	Země	Důvod výběru	Průběh komunikace
Linda Haas	Indiana University – Purdue University Indianapolis	USA	Profesorka sociologie, zaměřuje se na gender a rodinnou politiku Skandinávie	duben 2013
Anita Haataja	KELA (The Social Insurance Institution off Finland)	Finsko	Senior researcher v KELA, zaměřuje se na gender a rodinnou politiku	duben 2013
Roger Klinth	Linköping University	Švédsko	Výzkumník, gender studies, zaměřuje se na aktivní otcovství	duben 2013
Johana Lammi-Taskula	THL (National Institute for Health and Welfare)	Finsko	Socioložka, senior researcher v THL, členka Leavenetwork	duben 2013
Berit Brandth	Norwegian University of Science and Technology	Norsko	Profesorka sociologie, zaměřuje se na sociologii práce a rodiny	duben 2013

Jistým omezením je fakt, že se většinou jedná o práci se sekundárními daty, jejichž sběr jsem nemohla ovlivnit., což může činit některé údaje z jednotlivých zemí obtížně porovnatelné (více bude vysvětleno přímo v kapitole věnující se komparaci samotné).

Výběr zemí, které popisuji a srovnávám, je dán tématem práce. Po delším zvažování jsem se rozhodla, že ve své práci budu vycházet z v podstatě nejširšího vymezení severského prostoru, které zahrnuje všech pět států (Norsko, Švédsko, Finsko, Island a Dánsko). A to především z důvodu, že všechny tyto země spolupracují pod hlavičkou Nordic Council, který má, a i v minulosti měl, celkem výrazný poradní hlas při tvorbě politik severských zemí. Rovněž v literatuře zabývající se tématem mé práce, která je psána ve Skandinávii, se tato problematika ve většině případů řeší pro všech pět zemí.

2.1 Zdroje dat

Sekundární data:

Knihy, články z různých odborných periodik, zprávy a reporty Leavenetwork, Skandinávská statistická ročenka, zprávy NOSOSCO (celoskandinávský výzkum společnosti), vyhlášky a dokumenty ministerstev jednotlivých zemí, publikace a zprávy z portálu NORDEN, který zastřešuje skandinávskou kooperaci.

Primární data:

Informace z dotazníku pro experty, případně informace z další komunikace s nimi. Na základě studia literatury, tzv. „desk research“, jsem vytvořila dotazník s otevřenými otázkami, který jsem následně přeložila do anglického jazyka (viz Příloha č. 2). Tento dotazník jsem zaslala dvanácti expertům (viz Příloha č. 1), zabývajícím se problematikou aktivního otcovství ve sledovaných zemích. Většina z nich jsou autoři textů, ze kterých jsem nejvíce vycházela při psaní bakalářské práce, stejně jako aktivní členové platformy Leavenetwork, která se celosvětově zabývá rodinou politikou, s důrazem právě na různé podoby a možnosti rodičovské dovolené. Jedná se především o sociology nebo analyticky sociální politiky přímo ze Skandinávie. Podrobnější informace o těch expertech, se kterými jsem komunikaci úspěšně navázala je dostupná výše (viz tabulka č. 1)

3. Teoretická východiska práce

V práci budu vycházet z teorií genderovaného a de-genderovaného familialismu, z teorie dual earner/carer rodiny a rovněž z teoretických poznatků o rozdílech jednotlivých severských zemí.

3.1 De-familialismus, genderovaný / degenderovaný familialismus

Teorie vychází z rozšíření klasické typologie sociálních států Esping-Andersena, který rozlišuje familialistické a de-familialistické státy podle toho, do jaké míry je na rodině, aby se o své členy sama postarala a jak moc je toto ponecháváno na zásahu státu. *„Familialistický systém je ten, ve kterém veřejná politika předpokládá, či spíš dokonce trvá na tom, že primární zodpovědnost za zabezpečení (welfare) svých členů*

nese rodina. Systémy, které řadíme mezi de-familialistické se snaží ulevit rodině a omezit závislost, kterou má jedinec na svých příbuzných.“ (Esping-Andersen 1999: 51) Pro severské země je typická de-familializace pomocí sociálních služeb, avšak rodina hraje stále primární roli v péči o své členy. Mezi politiky, které jsou typicky familialistické, patří například právo na určité typy dovolené (rodičovská dovolená, dovolená na péči o dítě), přímé a nepřímé benefity (např. osvobození od daní) a další sociální práva, spojená s péčí o blízkou osobu (např. práva pro nezaměstnané manželky). Mezi de-familialistické politiky řadíme například poskytování veřejné formální péče o děti a další sociální služby. (Leitner 2003: 358)

Se zpřesněním a rozšířením této teorie o genderový aspekt přichází Sigrid Leitner, která rozlišuje čtyři typy familialismu. Explicitní familialismus – zde je posílena role rodiny a její vlastní zodpovědnost v péči o děti/starší příbuzné/handicapované. Žádná další varianta, kterou by rodina mohla volit jako alternativu ke striktně rodinné péči, se nenabízí. Volitelný familialismus – krom podpory pečující funkce rodiny nabízí v některých případech možnost částečně využívat možnosti a služby, které rodinu z úplné pečovatelské zodpovědnosti vyváží. Implicitní familialismus – nenabízí ani de-familialistické úlevy pro rodiny, ani její explicitní podporu. Hlavním poskytovatelem péče se tak stejně musí stát rodina, protože jiné varianty se zde nevyskytují. De-familialismus – zajišťuje rodinám služby a formální péči pomocí státu a trhu, přičemž nijak neodměňuje rodiny, které se o své členy rozhodnou postarat samy. Pro Skandinávii je typická de-familializace pomocí sociálních služeb, při zachování rodiny jako hlavního aktéra péče o své členy. (Leitner 2003: 359)

V souvislosti s aktivním zapojením otce do péče o dítě se nám jeví jako velmi důležitý koncept, který k tomuto rozdělení Leitner dále přidává. Familialismus jako takový je chápán jako podpora pečující funkce rodiny, kterou má tradičně na svých bedrech žena. Proto je na místě ptát se, do jaké míry jsou familialistické politiky směřované k nabourávání klasických genderových vztahů a rolí v rodině, anebo nakolik pouze posilují roli ženy pečovatelky. Tyto úvahy můžeme nejlépe rozvíjet jen u explicitního a volitelného familialismu. U implicitního familialismu, kde v podstatě jakékoliv politiky chybí, můžeme hledat, kam se přiklání, jen těžko. De-familialismus

podporou formální péče rovněž není primárně zaměřen na podporu/nabourávání tradičních genderových rolí v rodině, ale tím, že z rodiny sejme povinnost celodenní péče o dítě, dává rodičům větší svobodu. Nabourává model muže breadwinnera a umožňuje ženě návrat na trh práce.

V případě familialistických politik můžeme vidět, že se díky explicitnímu posílení pečovatelské rodiny utvrdí role ženy jako pečovatelky, ale nemusí to platit vždycky. I familialistická politika se může vyskytovat ve formě, která podporuje muže a ženy, aby sdíleli svoji pečovatelskou povinnost co nejrovnoměrněji. (Leitner 2003: 365 - 367)

Politiky tzv. genderovaného familialismu přisuzují péči o rodinu výhradně ženě (nebo muži), nenabízí žádnou možnost, jak kombinovat péči o rodinu s uplatněním na trhu práce. Jsou zaměřeny výhradně na sezdané, heterosexuální páry. De-genderovaný familialismus oproti tomu nabízí a podporuje rodinu v možnosti volby, který z partnerů bude o dítě pečovat, posiluje jeho finanční nezávislost a možnost se aktivně zapojit jak do péče o rodinu, tak v pracovní sféře. (Leitner 2003: 368) V politikách spjatých s aktivním otcovstvím můžeme rozeznat mnoho různých variant podpory rodičů – jak genderovaný i de-genderovaný familialismus, tak de-familialismus. Při bližším prozkoumání zjistíme, že politiky podporující aktivní otcovství v té které zemi, se skládají z opatření více typů.

3.2 Dual earner / dual carer model

Koncept dual earner/carer popisuje společenské a ekonomické uspořádání, ve kterém se muž i žena podílí stejnou měrou jak na placené práci v rámci pracovního trhu, tak na neplacené práci, kterou vykonávají doma při péči o domácnost a potomky. Tento model má zamezit tomu, aby ženy byly ekonomicky znevýhodněné ve chvíli, kdy vykonávají neplacenou práci, jejich potomci byli znevýhodněni nedostatečnou péčí v raném věku a otcové dětí trpěli nepřítomností v prvních letech života svých potomků.

Klasické uspořádání rodiny, kde jeden rodič (nejčastěji muž) je jediný živitel, vede k tomu, že oba rodiče nemají stejnou možnost výchovy dítěte a zároveň je prohlubováno genderové rozdělení práce. Podmínkou dual earner/dual carer modelu je

přesunutí péče ze státní a/nebo privátní sféry zpět do rodiny. (Gornic, Meyers 2002: 6-7)

Tento typ uspořádání vyžaduje velký společenský posun v genderových vztazích, především v rozdělení péče mezi muže a ženu.

3.3 Rozdílnost severských zemí

V dnešní době je běžné chápat severské země jako svébytný prostor spojený jak geograficky, historicky, tak po stránce kultury, jazyka, politiky a ekonomiky. V literatuře, která dané téma rozebírá, bývají nejčastěji zmiňovány jako charakteristiky severského modelu především organizovaná a mobilizovaná pracující třída a silné odborové svazy spolupracující se sociálně-demokratickými stranami. Mluvit o všech severských zemích jako o nějakém univerzálním severském modelu by však bylo poněkud klamné. Ačkoliv jsou vzájemné podobnosti významné, nacházíme zde velké množství rozdílů, které nás mohou často vést k přílišné generalizaci.

Kautto vidí původ vzniku generalizujícího pohledu na severské země v období vzniku většiny literatury, která se modelem severského sociálního státu zabývá. Většina těchto textů totiž pochází z 80. let, která jsou jakousi zlatou érou severských států. Jsou doprovázena masivním ekonomickým růstem, který umožňuje štědré investice do sociálního státu ve všech zemích, které tento geopolitický prostor tvoří. Rozdílný vývoj Skandinávie začíná počátkem 90. let, kdy se v části zemí začíná projevovat ekonomická recese – ta zasáhne především Švédsko a Finsko. Dánsko prožívá útlum ekonomiky už od 70. let, tudíž na rozdíl od Finska a Švédska, které zaznamenávaly do této doby ekonomický růst, není jeho situace v 90. letech výrazně odlišná od let minulých. Norsko větším dopadům krize unikne díky zásobám ropy. (Kautto 1999: 1-5)

Změny v jednotlivých zemích severského prostoru probíhají i na poli domácí politiky. Po desetiletích vlády levicových stran se ke slovu stále více dostává pravice, která ve všech zemích oslabuje pozice sociálních demokratů, někde je vytlačuje do opozice (Norsko 1997). To má samozřejmě zásadní vliv na proces tvorby sociální politiky. (Kautto 1999)

Rozdílný přístup k sociálnímu státu se projevuje například v tom, kdo zajišťuje sociální služby. V tomto ohledu stojí na jedné straně škály Norsko, kde je

nejdominantnější role veřejného sektoru jako poskytovatele sociálních služeb, v opozici k Dánsku, které na poměry severovýchodních zemí umožňuje příjemci služeb si do nezvykle velké míry zvolit mezi veřejným a soukromým sektorem. Ve Finsku je v tomto ohledu podstatný neziskový sektor a zapojení dobrovolníků, které zase není typické pro ostatní severovýchodní státy. Island se od ostatních zemí odlišuje tím, že zapojení do tamošního systému sociálních dávek je odvislé od zapojení jedince do pracovního procesu. (Morgen 2007: 10 -11) Tři země, které se původně řadily do nejúžeji vymezeného skandinávského prostoru (Švédsko, Dánsko, Norsko) se od Islandu a Finska liší především obecně vyššími výdaji na veřejný sektor a vyššími daněmi. (NORDEN)

Co se rodinné politiky týká, Dánsko je velkým zastáncem institucionalizované péče o předškolní děti. Společně s Finskem je zásadním motivem rodinné politiky možnost volby rodičů, kdo o dítě bude pečovat a jak (to pomáhá řešit systém cash for care dávek, dostupnost mateřských škol atd.). Na Islandu a ve Švédsku je velmi podstatná snaha o genderovou rovnost a směřování k dual earner/carer modelu. Norsko pak tvoří kombinaci obou těchto přístupů. (NORDEN 2011)

4. Aktivní otcovství

Aktivním otcovstvím rozumíme zapojování muže do výchovy a péče o dítě v takové míře, ve které je v tradičním modelu rodiny zcela automatické zapojení pouze matky. Základní podmínkou pro podporu pečujících otců je ochota připustit, že otec je k péči o dítě stejně způsobilý jako matka, a že tudíž nebude dítěti nijak ublíženo, bude-li o něj pečovat on. Jde tedy o popření dříve zakotveného přesvědčení, o kterém píše například Maříková - *„Schopnost pečovat o malé dítě byla dlouhou dobu spojována výlučně jen s ženským tělem, s určitým „typem“ ženské tělesnosti. Z „podstaty“ biologické reprodukce bylo (a mnohdy je) laicky dovozováno, že schopnost pečovat o narozené a pak i rostoucí dítě je „dána“ výhradně ženám-matkám.“* (Maříková 2010)

Jedná se zde o fenomén tzv. „nových otců“ – aktivní otcovství nabourává genderové stereotypy, takže už není tak samozřejmě přiřazována role živitele rodiny pouze otci. Takzvaní pečující otcové přejímají všechny aspekty výchovy potomka, které v tradiční rodině vykonává matka – nejde tedy už pouze o trávení času s dětmi o

víkendu nebo po práci, ale o přebírání všech povinností spojených s péčí o dítě. Model otce – pečovatele je v kontrastu s tradičně genderově vnímanou podobou muže – živitele. (Höfner 2011) Tato hluboce zakořeněná představa je rovněž často zásadní překážkou v uvedení myšlenky pečujícího otce do praxe v rodině. Tlak jak okolí, tak ostatních členů rodiny, kteří vnímají genderové vztahy a role v rodině rozdílně, může vést k tomu, že se rodina ve výsledku rozhodne vydat tradiční cestou matky pečovatelky a otce živitele. (Nesehnutí 2008: 12-13)

Vnímání role otce je v každé společnosti rozdílné, a míře tradičnosti genderového pohledu na vztahy v rodině pak často odpovídá patřičná legislativa dané země. Ta na stávající situaci reaguje, případně se pokouší motivovat její pozitivní změnu nebo vývoj. Pokud v zemi existuje legislativa, která například podporuje otce ve sdílení rodičovské dovolené s matkou, je dáván větší prostor rodině v tom, jak si péči o dítě rozdělí a jak ji sladí s pracovním životem tak, aby to pro ni bylo ve všech ohledech nejvýhodnější. Když jsou dávky, které dostává otec, který se rozhodne nastoupit na rodičovskou dovolenou, dostatečně vysoké, rovněž se zvyšuje šance, že se rodina rozhodne pro větší zapojení obou rodičů. Totéž platí o možnosti kombinování rodičovské dovolené s částečným úvazkem. Zde záleží již výhradně na konkrétním státu, jestli se rozhodne spíše podporovat svobodnou volbu rodičů v tom, kdo bude o potomka jakou měrou pečovat, či jestli přistoupí přímo k opatřením, která otce k péči o dítě spíše nutí (např. otcovské kvóty).

5. Politiky podporující aktivní otcovství

Trend zdůrazňující aktivní roli otce ve výchově potomků je v České republice možná stále ještě u svého počátku, jinde se však zabydlel již před mnoha lety jak v povědomí veřejnosti, tak v odpovídající legislativě. Ačkoliv určitými opatřeními, která se snaží v ohledu péče o dítě zrovnoprávnit otce a matku, disponuje téměř každá evropská země, vlajkovou lodí těchto politik je už více než dvacet let Skandinávie.

Příčiny jasného prvenství severských zemí v podpoře aktivního otcovství můžeme najít především v celkově nejdokonalejší politice genderové rovnosti, která je zde uplatňována. Zrovnoprávnění žen v pracovním procesu a poskytování jim více

možností jak se do něj opětovně zapojit, se samozřejmě zapojením otce do výchovy dítěte značně usnadňuje. Zaměstnanost žen (včetně matek dětí v předškolním věku) je ve Skandinávii nadprůměrná a panuje zde velká rovnost mezi muži a ženami v pracovní sféře – vyplývá to z indexů ukazujících míru genderové rovnosti ve společnosti. Gender Equity Index (GEI) pracuje se třemi dimenzemi, kterými jsou ekonomická aktivita, vzdělání a přístup žen k rozhodovacím procesům. Prvních pět zemí, které vykazují nejvyšší genderovou rovnost, jsou podle tohoto indexu v roce 2012 právě Norsko, Finsko, Island, Švédsko a Dánsko. (Social Watch 2012) Dle Gender Inequality Indexu (GII), který pracuje s rozdílnými proměnnými, odráží navíc např. úmrtnost matek spojenou s porodem, užívání antikoncepce a další ukazatele spojené s reprodukčním zdravím ženy. Všech pět severských zemí se umístilo do 22. místa. (UNDP 2011: 138) I když se severským zemím podařilo zajistit relativně velkou rovnost ve sféře pracovní, míra rovnosti v péči o domácnost a rodinu ideální není. Podpora aktivního zapojování otců je tak jedním z mnoha opatření, která mají za cíl zvrátit zavedené genderové modely i na poli finančně neohodnocované práce, kterou rodič vykonává doma. Jedná se tedy o zásah státu s cílem změny genderových vztahů a jejich percepce.

Výhody, které z tohoto modelu plynou, jsou mnohé – snazší participace žen s malým dítětem na trhu práce, pozitivní vliv na vývoj psychiky dítěte díky přítomnosti obou rodičů a v neposlední řadě také možnost pro otce, jak se aktivně podílet na výchově potomka, která je v případě klasického modelu muže „živitele rodiny (breadwinnera)“ delegovaná výhradně na matku dítěte.

Přestože je podpora aktivního otcovství zakotvená v legislativě všech severských zemí (Švédska, Norska, Finska, Islandu a Dánska), míra a forma podpory otců se v každém z těchto států liší, stejně tak jako podmínky, které umožnily její rozvoj do současné podoby. Forma, kterou dostává politika zaměřená na práva otců, je do velké míry dána tím, na co je při její tvorbě kladen největší důraz. Proto se politiky severských zemí v této oblasti liší a lze zde najít kombinace politik, které nám mohou připadat svým zaměřením značně nekonzistentní. Předními motivy, které nalézáme za politikami upravujícími způsob péče o dítě, jsou především snaha o genderovou

rovnost, snaha zvýšit zapojení žen na trhu práce a zohledňování zájmu dítěte. (Eydal 2011: 163) Krom naplňování těchto cílů mají politiky podporující rovné zapojení rodičů do péče o děti a sladování rodinných povinností a práce pozitivní dopad v podobě velmi vysoké porodnosti, ačkoliv „severské politiky péče o dítě nebyly myšleny jako opatření ke zvýšení porodnosti, ani nejsou přímou příčinou změn v reprodukčním chování a změn praktik na trhu práce.“ (Eydal 2011: 164)

Čas vyhrazený pouze otcům na péči o dítě se v každé ze zkoumaných zemí liší. Zaprvé zde funguje tzv. otcovská dovolená – zpravidla několik dnů až týdnů, které jsou vyhrazeny pro otce především v období po porodu, kdy má možnost pomoci ženě v nové a obtížné situaci. Dále má otec právo na zákonem určený díl dovolené rodičovské – zde se praxe jednotlivých zemí už značně rozcházejí – od možnosti, kdy otec a matka mají každý právo na třetinu rodičovské dovolené a poslední část je dělená podle jejich vlastního uvážení, až po možnost pro otce vybrat si navíc několik týdnů nad standardní délku rodičovské dovolené, podmíněnou dobrovolným využitím několika předešlých týdnů. Část zemí disponuje tzv. otcovskou kvótou – tedy částí rodičovské dovolené, která je vyhrazena pouze a jenom otci. Tato kvóta je většinou zavedena na principu „use it or lose it“ – nemůže být tedy převedena na matku a v případě nezájmu otce o její využití rodině tato část rodičovské dovolené propadá. Můžeme zde najít i jiné nástroje jak motivovat otce pro participaci na výchově a péči o dítě. Ve Švédsku je například nabízen velmi výhodný bonus v podobě úlevy na daních pro rodiny, kde se dělí rodiče o dovolenou co nejrovnějším dílem. (Leavenetwork 2012: 260)

6. Skandinávská spolupráce na poli rodinné politiky

Severské země vytvářejí specifický geopolitický prostor, který je rovněž provázán spoluprací v rovině tvorby politik, rodinné politiky a politiky genderové rovnosti nevyjímaje. Počátkem této spolupráce byly zákony z počátku 20. století, které upravovaly roli muže a ženy v manželském svazku, přičemž následovaly další zákony týkající se práv dětí. V současné době již neprobíhá spolupráce zemí na legislativní úrovni, jedná se spíše o spolupráci a vyměňování zkušeností, na základě kterých jsou vydávána různá doporučení. Vývoj politik genderové rovnosti, tak jak je artikulován v programech Nordic Council, se sestává ze tří stupňů – v prvním kroku se jedná o

ustanovení rovných práv pro muže a ženy, v dalším je snaha umožnit ženám snazší vstup na trh práce a veřejné sféry a třetí fází je plná integrace jak žen, tak mužů do pracovních a domácích sfér života. (Eydal 2006: 4-5)

7. Vývoj politik aktivního otcovství v severských státech

Ačkoliv je hlavním tématem mé práce aktivní otcovství, podobu opatření, která jsou na jeho podporu v severských zemích zaváděna, můžeme pochopit pouze v kontextu rodinné politiky dané země, a jejího vývoje. To, jak je podpora pečujících otců konstruována, závisí na tom, jak je ve státě nastaven systém péče o předškolní děti, na podobě rodičovské dovolené celkově, na podpoře vstupu matek na trh práce atd. Všechny tyto politiky mají stejné kořeny jako politiky podporující aktivní otcovství – ať už se jedná o míru, do které je politika řízena ideou genderové rovnosti a její institucionalizací ve společnosti, nebo kladením důrazu na možnost volby, snahou o zvyšování zaměstnanosti žen a další motivy. Podoba, kterou všechny tyto politiky v dané zemi nabývají, je výsledkem politického boje, působení odborů, nátlakových skupin a celkové podpory, kterou jim dává společnost.

Zavedení například otcovské kvóty tudíž nejde chápat jako z kontextu vytržený, osamostatněný úkol, ale je potřeba za ním vidět celou další spleť politik, prosazovaných v severském prostoru posledních cca 40 let. Explicitní podpora aktivního otcovství, tak jak ji prezentuje Skandinávie v současné době, je výsledkem mnoho let trvající snahy o zrovnoprávnění otce a matky jak na trhu práce, tak v péči o dítě. V následující části svojí bakalářské práce bych chtěla tento proces přiblížit a detailně rozebrat postupný vývoj rodinných politik, které položily základy pro politiky příznivé pečujícímu otcovství, které nemají ve světě obdoby. Zaměřuji se na identifikování vlivů, které podobu politik aktivně měnily, na jejich dopad a aktuální podobu.

7.1 Dánsko

7.1.1 Rodinná politika v Dánsku

Při tvorbě rodinných politik v Dánsku je velmi zdůrazňován aspekt budování vztahu a pouta matky a dítěte a je kladen důraz na to, aby si matka mohla vybrat celý čas, který s dítětem po narození a v dětství potřebuje. Paradoxem tedy je, že Dánsko drží absolutní prvenství v počtu dětí zapojených do předškolní péče – v zařízeních péče o děti je 17% dětí do 1 roku, 70% dětí ve věku 1-2 roky a ve věkové skupině 3-5 let 96% dětí. (2005) Dánská společnost má tento přístup již velmi vžitý, ve výzkumech hodnot prováděných ve Skandinávii bylo zjištěno, že jen 18% Dánů se domnívá, že malé dítě nějak trpí tím, že jeho matka pracuje. (Eydal, Rostgaard 2012: 7-8)

Důležitým aktérem v utváření rodinné politiky v Dánsku byly již od 70. let svazy zaměstnavatelů. Ty byly vždy shodně proti jakémukoliv opatření na podporu aktivního otcovství, ať už zavedení otcovské dovolené, nebo přidělení části rodičovské otcí. Dalším důležitým, v severském prostředí ojedinělým, aktérem jsou organizace sdružující pracovníky pečujících profesí – těm se během 70. let podařilo natolik prosadit ideu péče o děti prováděné profesionály a pedagogy již od útlého věku dítěte, že výsledek v podobě vysokého počtu dětí v institucích předškolního vzdělávání je vcelku pochopitelným dopadem. (Eydal, Rostgaard 2012: 11-12)

Dánsko, jako jediná z pěti severských zemí, zrušilo otcovskou kvótu – tato situace dobře ilustruje fakt, že na aktivní otcovství je v Dánsku, v porovnání s okolními zeměmi, kladen menší důraz. V celé historii vývoje dánské rodinné politiky šlo vždy především o zrovnoprávnění matky na trhu práce. Otec, který pečuje o domácnost a potomka, je zde vnímán spíše jako pomoc pro matku pečovatelku, než jako rovnocenná varianta péče o dítě. Můžeme zde najít především požadavek na genderovou neutralitu politik (i když může často vést k nepřímé diskriminaci otců) a požadavek na co nejvyšší flexibilitu a možnost volby rodičů dítěte. (Rostgaard 2010: 345-346)

To, že přílišné zásahy státu do kompetencí rodičů jsou v Dánsku vnímány jako nežádoucí, může ilustrovat rovněž to, že v otázce porozvodového uspořádání rodiny se

Dánsko řadí do skupiny severeských států, kde střídavou péči nemůže nařídít soud. Aby mohla být nařízena, musí nejprve dojít ke shodě obou rodičů. Povinná střídavá péče je severskými autory rovněž vnímána jako výsledek procesu zrovnoprávnování otce s matkou, jelikož dítě bývalo povětšinou automaticky svěřováno do péče matky. (Eydal 2006: 7)

7.1.2 Historie aktivního otcovství

Podpora aktivního otcovství a rodinná politika vůbec jsou v Dánsku řízeny zčásti odlišnými pohnutkami než v okolních zemích. S prvním pokusem o zapojení otce do péče o dítě se můžeme setkat v 70. letech během vlády sociální demokracie. Tato aktivita však překvapivě nebyla vyvíjena stranou samotnou a na jejím uvedení do politické debaty se podílely především složky mimo vládu – konkrétně Gender Equality Council a Child Commission. (Eydal, Rostgaard 2012: 18).

Ty v roce 1978 přicházejí s návrhem vyhradit 13 týdnů rodičovské dovolené otci, s cílem přimět otce osvojit si způsob péče o dítě. Během začátku 80. let, která jsou ve Skandinávii spojena s ropnou krizí, jsou tyto návrhy definitivně pohřbeny, a ačkoliv se u vlády stále drží sociální demokraté, žádný posun kupředu, co se zapojení otce do péče týká, nepřichází. Dochází pouze k přidání 4 týdnů dovolené před termínem porodu pro matku. Důraz, který je v Dánsku kladen při tvorbě politik na matku, je nezvyklý. Její vztah s dítětem a vyhrazení dostatku času po i před porodem jsou jedním z hlavních motivů určujících podobu politiky. (Eydal, Rostgaard 2012: 19)

Nová debata o vyhrazení části dovolené otci se rozbíhá znova až v roce 1979, kdy se odbory a organizace zaměstnavatelů společně dohodnou na jednom týdnu, na který by měl mít otec nárok. I tento pokus nakonec selhává; je v podstatě odvolán současným premiérem (stále za sociální demokracii). V roce 1982 je snaha dovolit otci sdílet rodičovskou dovolenou s matkou znovu vynesena do popředí, tentokrát středovou stranou Radikale Venstre, která chce její schválení výměnou za podporu vládou předkládaného rozpočtu. Hlavním argumentem se jím stává znovu především nutnost pouta s otcem, mírně je artikulovaný i požadavek genderové rovnosti. Zde se můžeme

setkat s důkazem toho, že různá opatření v rámci rodinné politiky mohou být konstruována se zdánlivě protichůdnými cíli. Stejně tak lze vidět, že politické strany v rámci mocenského boje kalkulují s volebními sliby a politikami tak, že se předkládané návrhy mohou jevit v podstatě v rozporu s ideologií prosazovanou stranou, nebo minimálně nekonzistentní s další prosazovanou politikou. V debatě o tom, zda se řídit modelem Švédska a nechat rozdělení rodičovské dovolené na 100% na vůli rodičů, je tento názor, který by standardně odpovídal spíše středo-pravicovému smýšlení prosazován marxisticko-socialistickou stranou s tím, že vyhradit část dovolené pouze matce a nijak neošetřit dovolenou pouze pro otce může implikovat, že otec nemá společenskou důvěru v to, že se dokáže o své dítě postarat. (Eydal, Rostgaard 2012: 19)

Začátkem 90. let nastupuje v Dánsku k vládě sociální demokracie v koalici se stranami středu, ale stále nedochází k žádnému významnému posunu v prosazování práv otce. Touto vládou je předložena a následně schválena tzv. Child care leave – jde o možnost čerpat po konci rodičovské dovolené příspěvky a pečovat o dítě po dalších 52 týdnů. Toto opatření má však za dopad pouze další posun k roli ženy jako pečovatelky. Dávky, které rodič za péči pobírá, jsou totiž pouze 80% výše nemocenské, což je opatření spadající do kategorie de-genderovaného familialismu – i když je zde díky nízké výměře a způsobu výpočtu dávky rodina nucena zvolit k péči toho partnera, který má nižší plat, což je statisticky častěji žena. (Eydal, Rostgaard 2012: 21-22)

7.1.3 Opatření podporující aktivní otcovství

7.1.3.1 Otcovská dovolená

V Dánsku dochází k zavedení otcovské dovolené v roce 1984, kdy je zavedena společně s rodičovskou dovolenou. Krátká otcovská dovolená je jediným výstupem z dlouhotrvající debaty o požadavku zapojení otce do výchovy dítěte. Po zrušení otcovské kvóty v roce 2002 zůstává rodičovská dovolená jediným opatřením podporujícím aktivní otcovství, které je v Dánsku zachováno.

7.1.3.2 Otcovská kvóta

Prvním krokem k posílení role otce se stává schválení otcovské kvóty v roce 1997. To je přijato bez větších problémů, ve shodě napříč stranami, s výjimkou pravice. Otcovská kvóta je v Dánsku zavedena ve formě dvou týdnů, které si může otec vybrat po konci mateřské dovolené. Opatření má podporu i u veřejnosti, i když není nijak bouřlivě přijato. Eydal píše, že důvodem pravděpodobně mohl být fakt, že byl očekáván mnohem zásadnější krok ke genderové rovnosti a k posílení role otce. (Rostgaard 2010: 344)

Dánští otcové však neměli možnost využít své právo příliš dlouho. Problematika aktivního otcovství a rodičovské dovolené se znovu stává tématem předvolebních diskusí v roce 2001, kdy Liberal Party v rámci svých volebních slibů zařazuje příslib rozšíření rodičovské dovolené z šesti měsíců na jeden rok. Sociální demokracie reaguje rovněž příslibem prodloužení rodičovské a přidává navíc i rozšíření otcovské kvóty. V té chvíli podporuje prodloužení rodičovské podle průzkumu 61% a otcovské kvóty 39% dotázaných. (Roostgard 2010: 344-345) Po volbách v roce 2001 vládu sestavují liberálové a konzervativci. Ti zavádí rodičovskou dovolenou v délce 52 týdnů a ruší otcovskou kvótu. Tím se Dánsko stává jedinou skandinávskou zemí, kde se otcovská kvóta v této chvíli nevyskytuje. Nově zavedených 52 týdnů je ve skutečnosti zkrácením, ale bylo doprovázeno zavedením možnosti rodičovské dovolené na částečný úvazek – střídáním rodičovské s prací, což znamená pro rodiče větší flexibilitu. (Eydal, Rostgaard 2012: 22-23)

7.1.3.3 Další podpora aktivního otcovství

Dánsko nedisponuje žádným dalším opatřením, které by podporovalo pečující roli otce.

7.2 Finsko

7.2.1 Rodinná politika ve Finsku

Finsko je státem, který přešel na welfare state sociálně demokratického typu ze severských zemí nejpozději. Přeměna Finska na klasický sociální stát severského typu

proběhla velmi rychle – datuje se od šedesátých do osmdesátých let, přispělo k ní především dlouhé období vlády koalice levicových stran a agrární strany. (Kautto 1999: 84)

Finsko je ze všech pěti zemí tou, ve které je myšlenka pečujícího otce prosazována nejméně – místo genderové rovnosti je hlavní myšlenkou, která ovlivňuje podobu rodinných politik, možnost svobodné volby rodičů. Díky tomu je Finsko společně s Norskem nejvýraznějším propagátorem dávek cash for care, které umožňují rodičům svobodně se rozhodnout, jestli o dítě bude po skončení rodičovské dovolené pečováno doma, nebo budou prostředky získané od státu použity na uhrazení institucionalizované předškolní péče či jiného typu péče o děti. Toto opatření podporuje spíše roli matky pečovatelky a na aktivní otcovství není kladen příliš velký důraz. (Gislason, Eydal 2011: 158)

7.2.2 Historie aktivního otcovství

Podmínky pro zavedení rodičovské dovolené a i pro dávání prostoru otci jako pečovateli o dítě byly ve Finsku příhodné. Model muže breadwinnera nebyl nikdy příliš pevně zakotven, což bylo způsobeno především velkým počtem žen zapojených do pracovního procesu (67% zaměstnanost v roce 1975). To vedlo k zavedení otcovské dovolené v roce 1978 (otcovská dovolená = možnost pro otce zůstat po porodu společně s matkou a dítětem doma). Od roku 1982 může otec dítěte využít rovněž rodičovskou dovolenou. V 70. letech bylo aktivní zapojení otce do rodičovské dovolené a jeho ukotvení v příslušné legislativě podporováno především ženským hnutím a Radou pro rovnost mezi ženou a mužem (jmenována na 4 roky vládou, jsou v ní zástupci jednotlivých politických stran). (A. Hataaja, Finsko – dotazník)

Začátkem 90. let začíná obtížné období pro finský welfare state způsobené ekonomickou krizí. Zaměstnanost žen se snižuje, model muže breadwinnera je přijímán stále větším počtem rodin, v mnoha případech jednoduše proto, že žena po rodičovské dovolené nemůže najít práci. Snižuje se jak výše dávek vyplácených v průběhu rodičovské dovolené, tak i délka dovolené. (Lammi-Taskula 2007: 134-135) V této době je rodičovská dovolená složena z 1-3 týdnů pro otce (které si většinou vybírají po porodu) a pěti měsíců rodičovské dovolené.

Po roce 2000 je stále patrná snaha o prosazování práv otce, ale nedochází k přijetí žádných zásadních opatření – jedním z důvodů je podle prof. Hataaja neschopnost shody na způsobu financování dávek odvíjejících se od předchozích příjmů otce. (A.Hataaja , Finsko – dotazník)

7.2.3 Opatření podporující aktivní otcovství

7.2.3.1 Otcovský bonus

Výrazná změna v rodinné politice ve Finsku přichází až v roce 2003, kdy země již překonává ekonomické problémy devadesátých let. Zavádí se bonus pro otce, kteří vyberou dva týdny rodičovské dovolené určené oběma rodičům. V takovémto případě rodina získává nárok na další dva týdny určené otci, které jsou mu vyhrazeny po skončení rodičovské dovolené. (Lammi-Taskula 2007: 136) V tomto roce je rovněž zavedená možnost rodičovské dovolené na částečný úvazek. *„Finské schéma je mnohem flexibilnější, než například to švédské. Především je zde možnost vzít si dovolenou na částečný úvazek (ve Finsku není možné prodloužit si dovolenou a dobu, po kterou jsou vypláceny příspěvky z důvodu čerpání na částečný úvazek) nebo si dovolenou odložit.“* (A. Hataaja, Finsko - dotazník)

Podmínky však nejsou tak lákavé, jako v ostatních severských zemích. Ve Finsku může rodič využít rodičovské dovolené na částečný úvazek pouze v tom případě, že si se snížením jeho pracovních hodin zkrátí pracovní dobu i jeho partner. Toto opatření nemá na rozdíl od ostatních severských zemí primárně zajistit dítěti více času tráveného s rodičem, ale co nejvíce zapojit otce do péče o potomka. (Lammi-Taskula 2007: 49)

7.2.3.2 Otcovská kvóta – diskuze

V roce 2006 navrhují experti na problematiku aktivního otcovství úpravu stávající podoby rodičovské dovolené. Ta má podle návrhu trvat 18 měsíců a má být rozdělena na tři části (bývá označována jako „6+6+6 model“). Klasicky jedna část připadá matce, jedna otci a poslední je odvislá od jejich rozhodnutí. 18 měsíců

rodičovské dovolené by podle návrhu bylo nutné vyčerpat do tří let věku dítěte. Velkou výhodou navrhovaných změn byla značná flexibilita tohoto modelu. Jelikož by se úprava nijak nedotkla child care leave, která by zůstala ve stejné podobě, podle návrhu může matka vybrat child care leave ještě předtím, než otec vybere svou část rodičovské dovolené. Takto flexibilní řešení má větší potenciál přivést otce na rodičovskou dovolenou, než striktně daná doba, po kterou může dovolenou čerpat. Finsko se dlouhodobě potýkalo právě s nedostatečnou flexibilitou v tom, do jaké doby je nutno rodičovskou dovolenou vyčerpat – v roce 2007 ve Finsku bylo třeba vyčerpat rodičovskou dovolenou do 10 měsíců stáří dítěte, v porovnání s 8-9 lety dítěte v ostatních severských zemích. (Lammi-Taskula 2007: 49) Možnost odsunout si otcovský měsíc byla zavedena v roce 2007 a jak píše Anita Hataaja „...*možnost posunutí otcovského měsíce (kvóty) z roku 2007 téměř zdvojnásobila její využívání, takže tato podmínka byla pro otce velmi důležitá*“ (A.Hataaja, Finsko - dotazník)

Navrhovaný model byl prosazován jako výhodný a správný jak po stránce podpoření genderové rovnosti, tak kvůli navazování vztahu otce s dítětem, a rovněž byla zdůrazňována výhoda vyššího věku nástupu dítěte do mateřské školy, který má zajistit větší vyspělost dítěte. Návrh se setkal s podporou třetiny parlamentních stran (levicové strany a zelení) a mládežnických a ženských organizací ostatních stran. Ačkoliv se tento model rodičovské dovolené prosadit nepodařilo, téma se začalo veřejně řešit a stává se velmi aktuálním.

V roce 2007 se problematikou začíná zabývat vláda ve svém programovém prohlášení, ale trvá ještě další dva roky, než je ustavena komise, která se má pokusit situaci prozkoumat a navrhnout vhodná řešení. Komise byla složena z představitelů čelních organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, zástupců ministerstev i neziskových organizací a expertů. Měla za cíl navrhnout jak změnit schéma rodičovské dovolené, jak podpořit aktivní otcovství a zvýšit množství financí pro zaměstnavatele na pokrytí výdajů spojených s rodičovskou dovolenou. (Salmi 2012: 39-40)

Komise měla problém dosáhnout shody, což bylo zapříčiněno naprosto rozdílnými pohledy aktérů na problematiku. Nakonec v roce 2011 ve své závěrečné

zprávě nabízí tři modely řešení situace – všechny mají společný požadavek na zavedení kvót pro oba rodiče, možnost pro otce vybrat část dovolené společně s matkou a rovněž požadavek na zvýšení věku dítěte, do kterého mohou rodiče na dovolenou nastoupit. Jednotlivé modely se liší především v délce kvót a v celkové navrhované délce dovolené. Tyto závěry byly veřejností a médií přijaty spíše chladně, návrh byl stále porovnáván s 6-6-6 modelem, pro jehož zavedení se v roce 2010 v celostátním šetření vyjádřila polovina respondentů. (Salmi 2012: 40-41)

7.3 Island

7.3.1 Rodinná politika na Islandu

Islandu se začíná pozornosti autorů zabývajících se rodinnou politikou Skandinávie dostávat nejpозději. Co se týče podpory otce v péči o dítě, Island se však řadí mezi země s nejštědřejší prootcovskou politikou a také jednou z nejúspěšnějších. Na Islandu je zavedena určitá podoba kompenzace ženy za ušlý příjem v souvislosti s narozením dítěte již ve 40. letech 20. století. V tehdejší společnosti je v té době stále pevně zakořeněn model muže breadwinnera a to, jestli má žena na dávku nárok, se odvíjí od jeho možností zabezpečit rodinu. (Gíslason 2007: 6)

Pro Island je velmi typická rozdílná forma podpory rodiny podle toho, kde jsou otec a matka zaměstnáni. V průběhu celé druhé půlky 20. století se nárok na příspěvky a jejich výše odvíjí od toho, jestli rodič pracuje ve veřejném nebo soukromém sektoru. V 50. letech je poprvé zavedená mateřská dovolená, která se týká právě jen žen se zaměstnáním ve státním sektoru, v soukromém sektoru mají na mateřskou nárok pouze ty ženy, které ji mají stanovenou v kolektivních smlouvách se zaměstnavatelem.

V současné době je Island považován se svým schématem rodičovské dovolené za modelovou zemi, reformy v ostatních státech jsou často inspirované právě Islandem. (L.Haas,USA; A.Hataaja, Finsko, B. Brandth, Norsko - dotazník)

7.3.2 Historie aktivního otcovství

První zásadní obrat k myšlence genderové rovnosti nastává na Islandu v 70. letech. Rovné postavení mužů a žen je jedno z hlavních společenských témat, zvyšuje se zaměstnanost žen (v roce 1975 pracuje 60% žen v ekonomicky aktivním věku), dochází rovněž k rapidnímu nárůstu počtů žen s vysokoškolským vzděláním. V roce 1975 probíhá na Islandu konference komise, ustanovené u příležitosti roku ženy, který vyhlásila OSN, a zde je poprvé veřejně formulováno, že by mělo docházet i k zapojení otce do péče o dítě. „*Je nezbytné, aby otec dostal 1-2 týdny volno po narození dítěte. Žena sama se nemůže dostatečně starat o dítě – nebo více dětí, vzápětí po porodu. Navíc je velmi důležité posilovat vztah mezi otcem a dítětem a to co nejdříve jak jen to bude možné.*“ (Gíslason 2007: 7)

V roce 1980 získávají rodiče nárok na 3 měsíce rodičovské dovolené, matka dostává garanci neukončení pracovního poměru a totéž platí i pro otce, který by si rodičovskou dovolenou vybral. V této chvíli má otec právo na poslední měsíc ze tří po souhlasu matky dítěte. Výše příspěvku se však stále odvíjí od participace matky na trhu práce; od toho, jestli pracovala, ne od příjmu.

80. léta byla pro Island, co se politiky rodičovské dovolené týká, zásadní. Velmi nepřehledná situace s výpočtem dávek a rozdílné podmínky podle místa zaměstnání rodičů společně s nízkou výší dávek vedly ke ztrátám příjmů rodin, následkem čehož musel muž pracovat ještě víc. Je to vnímáno ze strany vlády a odborů jako zásadní problém, na jehož vyřešení se mají podílet dvě komise – jedna ustavená v roce 1989 a druhá pak v roce 1995, skládající se ze zástupců různých zájmových skupin na trhu práce ve spolupráci s předsedou Gender Equality Committee. Komise neměly příliš dlouhé působení – nikdy se nepodařilo dojít ke shodě všech stran a k formulaci použitelných návrhů. Ke konci 90. let začíná být výrazná aktivita Icelandic Federation of Labour, která na konferenci v roce 1998 představuje návrh koncepce rodičovské dovolené v podobě 52 týdnů a částí vyhrazenou pro otce, částí pro matku a částí závislou na jejich rozhodnutí s příspěvkem v plné výši platu s flexibilním způsobem čerpání dovolené. Asociace zaměstnavatelů navrhuje vázat výši dávek na výši platu, což je pro Island velmi netypické. (Gíslason 2007: 8)

Změna systému rodičovské dovolené byla velmi výrazným tématem předvolebního období v roce 1999, kdy se objevovala v programech všech parlamentních stran. Toto bylo reakcí na skutečně naléhavou potřebu rodin. Téměř žádní otcové nepobírali dávky na rodičovskou dovolenou, používali na ni radši ušetřené volno, části rodičů platil zaměstnavatel část platu i během rodičovské dovolené, aby se ztráty rodiny dorovnaly.

7.3.3 Opatření podporující aktivní otcovství

7.3.3.1 Otcovská kvóta

Zásadní a dlouho očekávaná změna přichází v roce 2000 s novým zákonem o rodičovské dovolené. Podle něj „*musí být garantován dítěti čas s oběma rodiči a umožnit tak jak otci, tak matce participovat na rodinném životě i zaměstnání.*“ (Gíslason 2007: 10) Shoda na zákonu v parlamentu byla úplná, nikdo nebyl proti a zákon byl v roce 2000 přijat.

Nová podoba zákona zaručovala rodině 9 měsíců dlouhou rodičovskou dovolenou, z toho 3 měsíce pro matku, 3 pro otce a 3 na rozdělení podle jejich úvahy. Tři měsíce vyhrazené otci byly přidávány od roku 2001 do roku 2003 postupně. Rodičovskou dovolenou lze rozložit do 18 měsíců po narození dítěte. Flexibilita je možná po dohodě se zaměstnavatelem, výše dávky činí 80% z průměrného platu, který rodič pobíral rok před narozením dítěte. Navíc jak otec, tak matka dostávají právo na 13 týdnů dovolené na péči o dítě do 8 let (bez nároku na dávky).

Zákon konečně omezuje nepřehlednost celého systému, ruší se rozdíl v podmínkách rodičovské dovolené pro soukromý a veřejný sektor. Odbory zaměstnanců ve veřejném sektoru si vymohly fond, který jim měl vyrovnávat rozdíl mezi dávkou rodičovské dovolené a plnou výší platu, tato možnost se však vztahovala pouze na ženy. V roce 2006 na to upozorňoval Equal Status Fond kvůli genderové diskriminaci. (Gíslason 2007: 11-13)

Zájem otců o rodičovskou dovolenou byl na Islandu naprosto nečekaně vysoký, což vedlo k velkým finančním potížím fondu, ze kterého byl rozdíl mezd vyplácen, díky čemuž byl nakonec stanoven strop příspěvku na 480 000 ISK. V roce 2008 došlo na Islandu ke schválení tzv. Aktu o genderové rovnosti, který přikazuje zaměstnavatelům podporovat sladění pracovního a rodinného života jak mužů, tak žen prostřednictvím např. flexibilnějších pracovních hodin. (Einarsdóttir 2010: 7-8)

7.3.3.2 Otcovská dovolená

Koncem 90. let některé obce platí mužům, které zaměstnávají, dva týdny v plné výši jejich platu, aby mohli zůstat s matkou dítěte po porodu. Otcovská dovolená byla na Islandu zavedena v roce 1998 a po třech letech s velkou reformou rodinné politiky (viz výše) zrušena.

7.3.3.3 Další podpora aktivního otcovství

Island nedisponuje žádným dalším opatřením, které by podporovalo pečující roli otce.

7.4 Norsko

7.4.1 Rodinná politika v Norsku

V literatuře zabývající se Norskou rodinnou politikou je velmi často zmiňován dualismus, který je označen jak two-track systém (double track systém). Jedním směrem v rodinných politikách je tzv. work line – podpora rodin odvíjející se od zapojení rodičů do pracovního procesu, kde člověk si musí odpracovat právo na dávky a služby. V případě rodičovské dovolené musí mít odpracováno 6 měsíců z 10 před porodem. Dopadem tohoto opatření by měla být větší schopnost uchytit se na trhu práce a mít pracovní místo, kam je možné se po rodičovské dovolené vrátit. Mělo by to nutit pracovat jak muže, tak ženy a konečným důsledkem by měl být demokratický a rovnocenný vztah. (Brandth, Kvande 2009: 179).

Druhou cestou je pomoc rodinám formou, která není nijak odvislá od jejich ekonomické aktivity. Může se jednat například o dávky cash for care, tedy může být

určitému ohodnocení, které je rodiči poskytováno za vykonávání neplacené domácí práce a péči o děti. Toto opatření bylo v Norsku zavedeno v roce 1998 s cílem poskytnout jak otci, tak matce větší svobodu v rozhodování, jestli dají přednost péči o dítě, nebo placené práci. V praxi je však využíváno tak, že spíše posiluje klasické tradiční schéma rodiny, jelikož dávka je ve většině případů vyplácena matkám, které si zkracují pracovní úvazek a tráví čas s dětmi. Otcové této možnosti ve větší míře nevyužívají. (Brandth, Kvande 2009: 180 – 187)

7.4.2 Historie aktivního otcovství

Norsko společně se Švédskem patří k průkopníkům v možnosti otce dělit se o rodičovskou dovolenou s matkou. Samotná mateřská dovolená byla v Norsku zavedena v roce 1956, v roce 1978 pak dostává otec právo vybrat většinu z nabízených 18 týdnů místo matky. (Rostgaard 2002: 349) Na přelomu 80. a 90. let dochází k masivnímu rozšíření rodičovské dovolené, jejíž délka dosáhne 42 týdnů se 100% výší příspěvku nebo 52 týdnů při výši 80%. Ačkoliv otcové mají právo vzít si rodičovskou dovolenou, není to nijak rozšířené – tuto možnost volí pouze 1,5% mužů, kteří na ni mají nárok. (Rostgaard 2002: 350) (Brandth, Kvande 2009: 180)

V 90. letech se po prodloužení rodičovské dovolené začíná aktivně diskutovat o možnosti rovnějšího sdílení péče o děti a domácnost mezi ženami a muži. Sociální demokraté přichází s návrhem vyčlenění 4 týdnů pro otce na principu „use it or lose it“ – tedy části rodičovské dovolené, která rodině propadne, pokud nebude vybrána otcem. Před zavedením samotné otcovské kvóty sehrála důležitou roli tzv. Committee on Men's role, která diskutovala několik okruhů týkajících se role a práv mužů, a aktivní otcovství (spolu například s porozvodovou péčí o děti) bylo právě jedním z nich. Její činnost započala v roce 1986 a šlo v podstatě o panel tvořený jak muži ze stran napříč politickým spektrem, tak zástupci odborů, psychology atd. Díky její činnosti došlo k výraznému růstu povědomí veřejnosti o problematice, a alespoň částečně se podařilo veřejnosti vysvětlit důvody nastávajících změn. Rovněž odstartovala výzkum v této oblasti. Díky přítomnosti zástupců všech politických stran byla později jednodušší shoda při zavádění kvóty. (Brandth, Kvande 2009: 196)

7.4.3 Opatření podporující aktivní otcovství

7.4.3.1 Otcovská kvóta

V roce 1994 skutečně dochází k zavedení čtyřtýdenní otcovské kvóty. Veřejnost víceméně nijak neoponovala jejímu zavedení, je přijata většinou a proti byly jen konzervativní a pravicové strany kritizující sociální demokracii za přílišné zásahy do kompetence rodiny v tom, kdo bude pečovat o dítě. V 90. letech v Norsku dochází v mnohem větší míře k rozvoji spíše pravicového přístupu k této problematice – tedy k důrazu na svobodnou volbu každé rodiny, která zná své potřeby nejlépe. Dalším problémem, který byl oponenty kvóty často vyzdvihován, je vázanost otcovské kvóty na ekonomickou aktivitu matky. Pokud matka nebyla ekonomicky aktivní v době před porodem, otec žádné individuální právo na svou část rodičovské dovolené nezískal. To podle kritiků mohlo vyloučit větší množství rodin z tohoto systému. Důvodem, proč se otcovská kvóta nesetkala se zásadním odporem, je především fakt, že byla zavedena současně s prodloužením rodičovské dovolené – tedy matka nepřišla o žádný čas s dítětem a prodloužila se doba, po kterou mohou o dítě pečovat oba rodiče podle svého uvážení. (Rostgaard 2002: 350)(Brandth, Kvande 2009)

Další debata o aktivním otcovství a další navýšení otcovské kvóty přichází na přelomu 90. let. V roce 1999 se otcovská kvóta stává právem otce neodvislým od příjmů matky, ale jeho vlastních. V letech 2005 a 2006 je otcovská kvóta prodloužená o 2 týdny. V roce 2007 je ustavená nová skupina tzv. Men's Panel. Ten se skládá z 32 mužů – vesměs se jedná o muže zastávající vysoké funkce v politických stranách a odborech a rovněž o celou řadu vysoce postavených lidí ze soukromého sektoru. Svým posláním a tématy, které řeší, tato skupina navazuje na činnost Committee on Men's Role. Jde znovu především o porozvodová uspořádání, domácí násilí a téma rodičovské dovolené, které má ze všech nejvyšší prioritu. V roce 2008 Men's Panel vydává doporučení týkající se dalšího vývoje politik podporujících aktivní otcovství. Na závěrech se shoduje většina komise, s výjimkou představitele konzervativní strany. Vládě doporučují prodloužení rodičovské dovolené se 100% výší příspěvků ze 44 na 52 týdnů. Rodičovskou dovolenou v tomto případě navrhuje dělit na třetiny systémem matka-otec-jejich vlastní volba. V případě, že by nemělo dojít k prodloužení rodičovské dovolené,

předkládá Men's Panel návrh na podobu rodičovské ve formě čtvrtiny pro matku, čtvrtiny pro otce a poloviny všech dní dovolené pro oba podle jejich uvážení. (Brandth, Kvande 2009: 201)

7.4.3.2 Otcovská dovolená

V Norsku v jako jediné ze severských zemí, které disponují otcovskou dovolenou je tato dovolená bez nároku na příspěvky, jejich výše je výlučně závislá na pracovní smlouvě otce.

7.4.3.3 Další podpora aktivního otcovství

Norsko nedisponuje žádným dalším opatřením, které by podporovalo pečující roli otce.

7.5 Švédsko

7.5.1 Rodinná politika ve Švédsku

Švédsko je mnoha autory považováno za nejtypičtějšího představitele severského sociálního státu. Rovněž v mnoha opatřeních, která spadají do kategorie rodinné politiky, je Švédsko bráno jako vzor, kterému se tvůrci těchto politik snaží přiblížit. (Eydal 2006: 11)

Ve Švédsku je naprosto zásadním motivem, který v současnosti stojí za politikami jak aktivního otcovství, tak například denní péče o děti, myšlenka rovnosti mužů a žen. Avšak i ve Švédsku nastává obrat od modelu otce breadwinnera až začátkem 60. let. V té době vchází v platnost první vyhlášky zavádějící možnost předškolní péče o děti. Ty jsou navrženy levicovými stranami za podpory odborů. Nejde ovšem stále o opatření, za kterými by se skrývala snaha zrovnoprávnit muže a ženu, důvodem je mnohem pragmatičtější nutnost zaplnit volná místa na pracovním trhu. Díky tomu, že se stát postará o předškolní děti, bude mít matka možnost nastoupit zpět do zaměstnání a zaplní se tím pracovní místa, o která by jinak usilovali migranti, čehož se vláda chtěla vyvarovat. Za podpory SAF (svaz zaměstnavatelů) byla zřízena Women's Commission of the Labor Market, která má za úkol důkladně zmapovat a

navrhnout, v jaké podobě by měla denní péče o děti probíhat. (Eydal, Rostgaard 2012: 9-10)

Razantní změna přichází koncem šedesátých let, kdy je myšlenka genderové rovnosti zahrnuta do programu sociálně demokratické strany, čemuž předchází značný lobbying a nátlakové akce ze strany feministického hnutí a odborů. V roce 1968 sociálně demokratická vláda formuluje názor, že „muži a ženy jsou stejným dílem odpovědni za výživu, péči a výchovu svého potomka“. Prostor pro matky k dalšímu zapojení na trhu práce je podporován dalším rozvojem možností péče o předškoláky a v průběhu následujících dvaceti let je možnost denní péče dopřána i dětem rodičů, kteří jsou nezaměstnaní a rovněž dětem z rodin, kde je matka na rodičovské dovolené se sourozencem. (Eydal, Rostgaard 2012: 18)

7.5.2 Historie aktivního otcovství

Po fázi zrovnoprávnění ženy s mužem ve sféře pracovního života přichází konečně řada i na větší práva otců. První příležitost k větší participaci otce na výchově a péči o dítě nastává v roce 1974. Tento rok je z hlediska rodinné politiky značně významný – Švédsko se v něm stává první zemí na světě, která zavede placenou rodičovskou dovolenou. Mohou na ni dokonce nastoupit oba rodiče – je to velmi unikátní a vizionářské opatření. Na zavedení rodičovské dovolené se shodly všechny strany napříč politickým spektrem, i když názor na délku a konkrétní podobu rodičovské dovolené se lišil. Široká shoda jak v rámci politických stran, tak na straně veřejnosti značí, že ve Švédsku se již zakotvila představa, že je třeba ustoupit od modelu muže breadwinnera k dual earner nebo dokonce dual earner/carer modelu. (Earles 2011: 184)

Aktivně probíhá diskuse již od přelomu 60. a 70. let, kdy otcovskou kvótu probírá Family Policy Committee – ta však nikdy nenajde dostatečnou shodu, a tudíž vládě návrh na zavedení kvóty nepředloží. V diskusích o zavedení otcovské kvóty se v průběhu času mění hlavní téma z požadavku genderové rovnosti ke snaze dát otcům možnost budovat si pouto s potomkem a jakési „mužské emancipaci“. Zároveň s tím je kladen důraz na genderově neutrální přístup k tvorbě rodinné politiky, kde dostane každá rodina možnost naprosto volně přizpůsobit průběh a rozdělení rodičovské

dovolené svým potřebám. Otec si ve Švédsku v té době může vybrat tři měsíce rodičovské dovolené, ale tato doba je stále převoditelná na matku dítěte. (Haas, Rostgaard 2011: 179) Ačkoliv celá situace byla pro Švédy stále ještě nová, „v průzkumech v průběhu konce 70. a začátku 80. let muži vykazovali pozitivní vztah k rodičovské dovolené. Stejná zodpovědnost obou rodičů za péči o dítě i finanční zajištění rodiny byla ustanovena jako politická norma již v začátcích 70. Pro politiky v této době je již téměř tabu zastávat názor, že muž a žena by měli mít v rámci rodiny rozdílné role.“ (R. Klinth, Švédsko – emailová komunikace)

Tato možnost ale nevede ke kýženému výsledku zvyšování participace otců na rodičovské dovolené, proto se sociální demokracie na přelomu 80. a 90. let poprvé pokouší prosadit zavedení otcovské kvóty. V té době jsou jejich pokusy zablokovány opozicí, která argumentuje pro genderově neutrální politiky s maximálním množstvím svobody volby a snahy sociální demokracie o zavedení otcovské kvóty označuje za „součást snahy socialistů o větší centrální kontrolu rodinného života.“ (Eydal, Rostgaard 2012: 20)

7.5.3 Opatření podporující aktivní otcovství

7.5.3.1 Otcovská kvóta

Otcovská kvóta je nakonec zavedena v roce 1995, kdy je otci přiděleno právo na jeden měsíc rodičovské dovolené (označované v literatuře často jako „daddy month“), rezervované jen a pouze pro něj. Tato doba se v roce 2002 dále prodlužuje na dva měsíce. Výhradně matce jsou garantovány rovněž dva měsíce a dalších 12 měsíců si rodiče mohou rozdělit podle svého uvážení a potřeby. Nová podoba rodičovské dovolené je velmi flexibilní – rodiče si ji mohou vybrat do 8 let věku dítěte a to jak na plný, tak částečný úvazek. (Earles 2011: 188)(Haas,Rostgaard 2011: 179) Vláda i odborníci doufali, že „pokud otec využije větší část rodičovské dovolené, posílí to pozici ženy na trhu práce a zároveň pomůže otci vybudovat vztah k dítěti, což ve výsledku povede k rovnějšímu sdílení péče o dítě oběma partnery.“ (Haas, Rostgaard 2011: 180)

V roce 2004 je ustavena tzv. Thorwaldssonova komise, která má za úkol zhodnotit, do jaké míry je v rámci současné podoby rodičovské dovolené naplňován

program genderové rovnosti a jestli je usilováno o maximální dobro dítěte. Po prozkoumání okolností přichází komise s návrhem změn podoby rodičovské dovolené – prodloužení na celkem 15 měsíců, kde 5 měsíců je vyhrazeno otci, 5 matce a 5 záleží na zvážení rodičů. Krom toho komise navrhuje přidat 30 dní před porodem pro matku a dalších 30 dní po porodu pro matku i otce společně. Za těmito návrhy se skrývá, krom snahy přimět otce zapojovat se do péče o dítě, i tendence omezit situace, kdy se zaměstnavatel nerozhodne přijmout zaměstnance (nejčastěji ženu) z důvodu obavy z jeho odchodu na rodičovskou dovolenou. Ve chvíli, kdy se rodičovská dovolená bude rozdělovat mezi rodiče povinně víc rovným dílem, odpadne toto jako důvod pro nezaměstnání ženy/muže. (Earles 2011: 188-189)

Návrh Thorwaldssonovi komise má podporu především u levicových stran, odborů a podpoří ho i ombudsman pro genderovou rovnost. Nesetká se však s kladným přijetím u opozice, která argumentuje nezájmem lidí o prodlužování otcovské kvóty, veřejnost je podle jejich názoru nakloněna spíše flexibilnějším řešením. (Earles 2011: 189) Podle Lindy Haas je reálné, že by k prodloužení otcovské kvóty mohlo v budoucnosti dojít. „*Domnívám se, že pokud ve volbách v roce 2014 znovu získá více moci levicová koalice, Švédsko by mohlo kvótu navýšit na tři měsíce*“ (L.Haas, USA - dotazník)

7.5.3.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená je zavedena v roce 1974 společně s rodičovskou dovolenou v délce 10 dní. Drobný pokles zájmu otců o otcovskou dovolenou byl zaznamenán se zavedením a prodloužením otcovské kvóty v rodičovské dovolené.

7.5.3.2 Další podpora aktivního otcovství

V podpoře rovné dělby péče o dítě mezi otce a matku jde Švédsko ještě dál, než ostatní severské země. V roce 2006 je zde za vlády středo-pravicové koalice párům nabídnut tzv. „equality bonus“ (Jämställdhetsbonus) – bonus kterým jsou odměněny či motivovány ty páry, které si dělí rodičovskou dovolenou rovným dílem. Tento bonus má podobu daňové úlevy ve výši až 13,500 SEK (tzn. asi 1480 EUR) ročně. Bonus se vztahuje na dobu 12 měsíců, kdy mají rodiče právo rozhodnout, který z nich zůstane

s dítětem. Potom za každý den, kdy rodičovskou dovolenou využijí rovným dílem, dostává rodina 50 SEK (5,6 EUR). (Leavenetwork 2012: 260) Tento typ podpory rodiny více zapadá do neoliberálního diskurzu, který středo-pravicové strany nastolují, a je zároveň opatřením podporujícím tradiční myšlenku genderové rovnosti. Využití equality bonusu se vyplatí především rodinám s průměrnými a nižšími příjmy. (Earles 2011: 189)

8. Současná situace a dopady politik podporujících aktivní otcovství

8.1 Současná podoba politik podporujících aktivní otcovství

Dánsko, jako jediná ze severských zemí, zavrhl otcovskou kvótu změnou legislativy v roce 2002. V průběhu roku 2007 a 2008 však velká část rodin dostala možnost modelu rodičovské dovolené, který otcovskou kvótu zahrnuje. V rámci kolektivních smluv bylo totiž rodinám navíc k mateřské dovolené trvající 4 týdny před porodem a 14 týdnů po něm, následované 34 týdny rodičovské (která je však hrazena do plné výše platu většinou pouze 7 týdnů) umožněno pobírat rodičovský příspěvek v plné výši ještě delší dobu. Tato dovolená byla pro většinu soukromého sektoru rozvržena stylem 3+3+3 (tři měsíce matka, tři otec, tři vlastní rozhodnutí) a pro státní sektor modelem 6+6+6. Dávky pobírané během rodičovské dovolené jsou pokryty buď z nemocenské, nebo zaměstnavatelem, prostřednictvím několika fondů k tomuto účelu zřízených. V prvních týdnech se rovněž finančně podílí obce. (Leavenetwork 2012: 96-103)

Ve **Finsku** trvá mateřská dovolená 105 pracovních dnů, po které matka pobírá prvních 56 týdnů 90% platu a zbývající čas 70%. Dávky jsou vypláceny z nemocenské. Realita se však opět trochu liší díky kolektivním smlouvám, kvůli kterým většina matek pobírá dávky v plné výši nejčastěji po dobu tří měsíců. Finsko má zavedenou genderově neutrální rodičovskou dovolenou s otcovským bonusem – rodině náleží 158 dnů rodičovské dovolené, který partner si ji vybere, záleží jen na rodině. Pokud však otec vybere poslední minimálně dva týdny rodičovské dovolené, dostává on právo na dalších 24 dnů dovolené navíc s příspěvkem ve výši 70%. (Leavenetwork 2012: 96-103)

Na **Islandu** se s reformou v roce 2000 systém rodičovské dovolené podstatně zjednodušil. Odpadly rozdíly mezi veřejným a soukromým sektorem, byla zrušená jak mateřská, tak otcovská dovolená. Ty nahradilo nové schéma rodičovské dovolené, postupně zaváděné v letech 2000 – 2003. Island zde představuje ideální model, kdy se jak otci, tak matce dostane vyhrazená stejná část rodičovské dovolené – 3 měsíce – a stejná jim je rovněž daná k vlastnímu rozhodnutí. Příspěvky pro rodiče na rodičovské dovolené jsou hrazeny z fondů, do kterých finance odvádí zaměstnavatel, a to 80% příjmů pro zaměstnance s příjmem do 200,000 ISK měsíčně, pro rodiče s příjmy překračujícími tento strop pak 75%. (Leavenetwork 2012: 151-156)

Norsko rovněž disponuje jak otcovskou dovolenou, tak otcovskou kvótou v rámci rodičovské dovolené. Ta má délku buď 47, nebo 57 týdnů – záleží na výši příspěvku, který rodina pobírá. Prvních 9 týdnů (3 před porodem a 6 po porodu) je vyhrazeno jako mateřská dovolená matce, 12 týdnů z rodičovské dovolené náleží otci, zbývajících 26 nebo 36 týdnů si rodiče dělí podle svého uvážení. Rodičovský příspěvek je v Norsku placen z daní a činí při kratší variantě rodičovské dovolené 100% příjmu, při delší 80 % příjmu. Další možnost pro otce se nabízí s dalšími dny, které si mohou oba rodiče každý rok vybrat na péči o dítě. (Leavenetwork 2012: 206-212)

Ve **Švédsku** má matka povinnost vzít si dva týdny mateřské dovolené buď před porodem, nebo po něm a sama si pak může zvolit, jestli bude čerpat v té době rodičovský příspěvek. Rodičovská dovolená má trvání 480 dní. Ty zahrnují šedesát dnů mateřské kvóty a šedesát dnů otcovské kvóty. Zbýlých 360 dní se dělí na půlku pro oba rodiče, tato doba však není kvótou, je tedy přenositelná na základě souhlasu partnera. Příspěvek na rodičovské dovolené dosahuje v prvních 390 dnech 80% příjmu (do stropu 440,000 SEK), po dalších 90 dní rodina obdrží jednotný příspěvek 180 SEK denně. (Leavenetwork 2012: 259-267) Otcovská kvóta je ve Švédsku poměrně flexibilní. *„Technicky mají zaměstnanci právo vybrat si dovolenou v maximálně třech blocích, ale zaměstnavatelé toto často nedodržují. Naše kvalitativní studie ve firmách ukázala, že ve skutečnosti je „bílymi límečky“ preferována rodičovská dovolená na částečný úvazek, například jeden den týdně.“* (L. Haas, USA - dotazník)

Tabulka č. 2: **Výměra příspěvku na rodičovské/otcovské/mateřské dovolené vzhledem k předchozím příjmům**

	Dánsko	Finsko	Island	Norsko	Švédsko
Mateřská dovolená	90%	75-90%	75-80%	80-100%	80%
Otcovská dovolená	90%	70%	Není	Jiný způsob financování	80%
Rodičovská dovolená	90%	70-75%	75-80%	80-100%	80%
Otcovská kvóta v rámci RD	90%	70-75%	75-80%	80-100%	80%

Zdroj: autorka dle NOSOSCO 2012, Leavenetwork 2012

Tabulka č. 3: **Délka mateřské, otcovské a rodičovské dovolené v severských státech.**

	Dánsko	Finsko	Island	Norsko	Švédsko
Mateřská dovolená	18 týdnů	17,5 týdnů (105 pracovních týdnů, týden = 6 prac. dnů)	9 týdnů	9 týdnů	60 dní (mateřská kvóta v RD) + 2 týdny po porodu
Otcovská dovolená (spojená přímo s porodem)	2 týdny	3 týdny	X	X (pouze v rámci kolektivních smluv)	10 dní
Rodičovská dovolená (genderově neutrální část)	32 týdnů	158 dnů (26,4 týdne)	9 týdnů	26/36 týdnů	360 dní, otec i matka nárok na půlku, může přenechat se souhlasem
Otcovská kvóta (otci vyhrazená část rodičovské dovolené)	X (v rámci kolektivních smluv soukromý sektor 3 měsíce a státní sektor 6)	X (24 dnů) (pokud otec vyčerpá poslední 2 týdny rodičovské) Nejedná se však o klasickou otcovskou kvótu ale o bonus	9 týdnů	12 týdnů	60 dní
Další podpora	X	X	X	X	Equality bonus

Zdroj: autorka dle NOSOSCO 2012, Leavenetwork 2012

8.2 Dopady politik podporujících aktivní otcovství

8.2.1 Rodičovská dovolená

Podle zprávy Leavenetwork nastoupí v **Dánsku** na mateřskou dovolenou 99% matek, na rodičovskou dovolenou pak 94% matek a 24% otců. Ti v průměru vyberou 8 týdnů rodičovské dovolené, což je v porovnání s 28 týdny, po které průměrně zůstává doma dánská matka, stále málo. Většina mužů, kteří na rodičovskou dovolenou nastoupí, je zaměstnána ve veřejném sektoru (67%). Čtvrtina mužů, kteří jdou na rodičovskou dovolenou, využívá flexibility systému a dovolenou započíná již v době, kdy je matka na mateřské dovolené, tudíž jí mohou být oporou doma. (Leavenetwork 2012: 96-103)

Na mateřskou a rodičovskou dovolenou ve **Finsku** nastoupí téměř všechny ženy. S participací otce na rodičovské dovolené to sice není tak jednoznačné, ale lze zde sledovat pozitivní trend. Zatímco v roce 2007 si vybralo otcovský bonus (a tudíž rovněž část genderově neutrální dovolené) 15% otců, v roce 2010 už jich bylo 20%. (Leavenetwork 2012: 110-119)

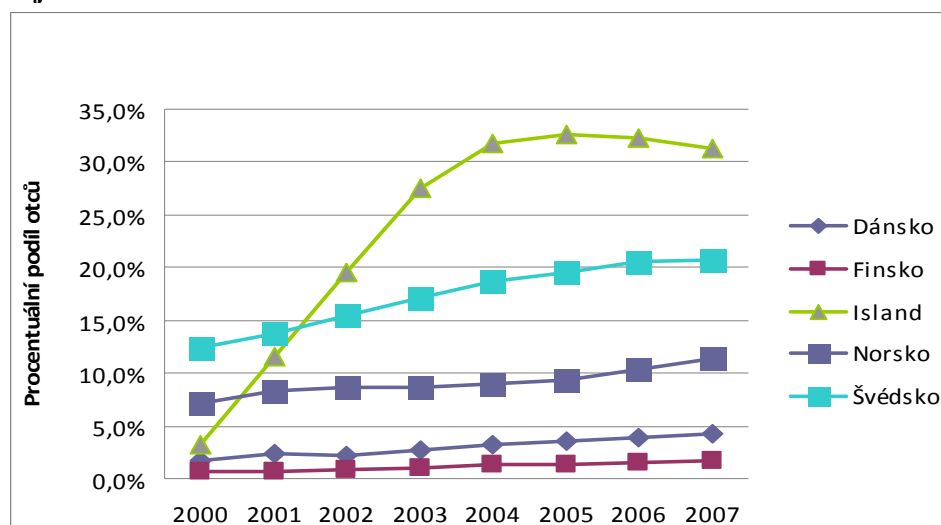
Svou část rodičovské dovolené si na **Islandu** v plné výši vybere 99,2 % matek (2007). Z otců si 88,5% vezme svou část rodičovské dovolené. Z poslední, sdílené, třetiny, si určitou část dovolené vybralo 93% matek a 23% otců. Jen poměrně malé procento (33,6% otců a 43,3% matek) si vybírá rodičovskou dovolenou v kuse, je tedy hojně využíváno flexibilních možností v modelu rodičovské dovolené. (Leavenetwork 2012: 151-156)

V **Norsku** počet otců, kteří si vyberou část rodičovské dovolené, od zavedení otcovské kvóty stoupá. Z několika málo procent před zavedením kvóty se podíl mužů, kteří mohou na rodičovskou dovolenou nastoupit a učiní tak, zvýšil na 89%. Většina otců se však nerozhodne pro vybrání žádné další rodičovské dovolené nad rámec otcovské kvóty – část z genderově neutrální rodičovské dovolené si vybere pouze 15 % otců. (Leavenetwork 2012: 206-212)

Rodičovskou dovolenou mohou rodiče ve **Švédsku** vybrat až do věku 8 let dítěte. 95% matek jí čerpá během prvního roku od narození dítěte. Nejvíce otců si dovolenou vybere do dvou let dítěte, a když je dítěti osm let má za sebou určitou část rodičovské dovolené 88,3 % otců. (Leavenetwork 2012: 259-267)

Pokud bychom chtěli porovnat mezi zeměmi podíl dnů rodičovské dovolené, který je vybrán otcem, setkáme se s jedním z problémů ve srovnávání severských statistik, které popisuje Haataja – následující graf, který ve své studii používá, se vztahuje k podílu otců na finančně kompenzované rodičovské a mateřské dovolené, do které autorka nepočítá otcovskou dovolenou a dovolenou přímo spojenou s porodem, která není univerzální. Graf musí být čten s vědomím, že v některých případech je rodičovská dovolená využívána otcem jako otcovská dovolená – tzn., tráví ji doma společně s matkou dítěte a do délky rodičovské dovolené, ze které statistiky vychází, se často započítává i mateřská dovolená předcházející porodu. V grafu č. 1 můžeme vidět, že s velkým náskokem nejvyšší podíl dnů, které tráví otec na rodičovské dovolené má Island, o přibližně 10% méně pak Švédsko. V grafu pro Island zřetelně vidíme nárůst po zavedení nové legislativy v roce 2000 a přidávání měsíce otcovské kvóty postupně po měsíci do roku 2003. V tomto grafu je patrné, že hlavní vliv na podíl dnů rodičovské dovolené, které vybere otec, má délka otcovské kvóty a to, kolik procent z celkové délky rodičovské dovolené otcovská kvóta tvoří. Ze srovnání vychází nejhůř Dánsko, které nemá žádnou část rodičovské dovolené vyhrazené jen pro otce a Finsko, které přidává pouze otcovský bonus tam, kde si otec vybere sám poslední dva týdny genderově neutrální rodičovské dovolené.

Graf č. 1: Podíl dnů, po které byl na rodičovské dovolené otec, z celkového počtu dnů vyplacených benefitů, zahrnujících rodičovskou a mateřskou dovolenou, nezahrnující otcovskou dovolenou.



Zdroj: autorka dle Hataaja 2009, NOSOSCO 2011

8.2.2 Otcovská dovolená

Druhým opatřením na podporu aktivního otcovství, jehož účinnost můžeme porovnávat, je otcovská dovolená. Ta je ve většině zemí spojená s prvními týdny po porodu a má za cíl dovolit otci pomoci matce s novou životní situací a sžít se s dítětem. Jedinou severskou zemí, která otcovskou dovolenou nedisponuje, je **Island**. Zde otcovská dovolená fungovala pouze několik let před změnou legislativy v roce 2000.

V **Dánsku** v roce 2007 využilo svého práva na dva týdny otcovské dovolené 89% otců. Absolutní většina z nich uvádí, že nebyl žádný problém v domluvě se zaměstnavatelem na této dovolené. (Leavenetwork 2012: 96-103)

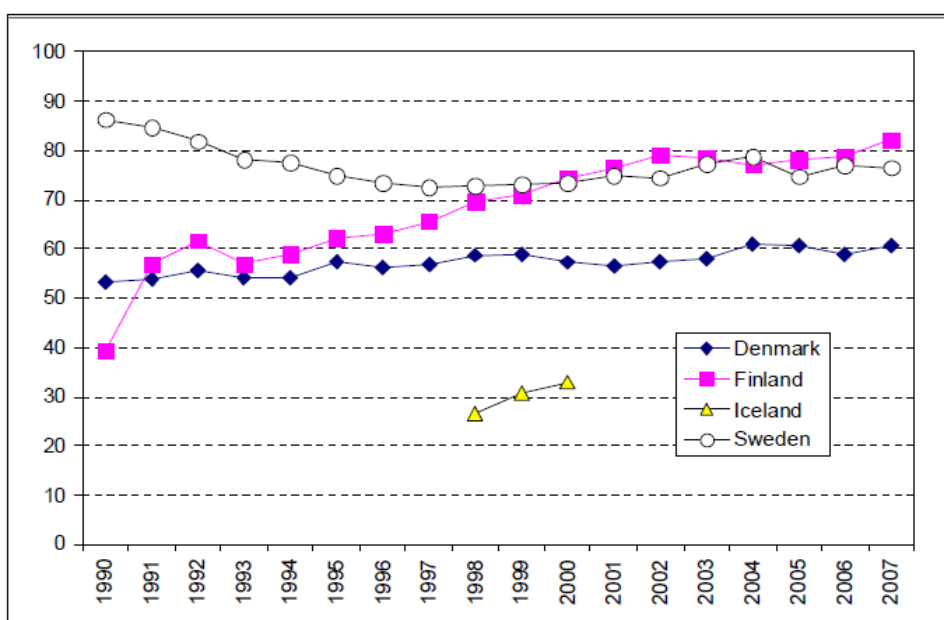
Finská otcovská dovolená je nejvíce flexibilní – má délku tři týdny (18 dní) a lze na ní nastoupit i později než hned po porodu. V roce 2010 na ní nastoupilo 82% otců, kteří průměrně vybrali 15 dní dovolené. (Leavenetwork 2012: 110-119)

Norsko nedisponuje státem proplácenou rodičovskou dovolenou; dva týdny, na které má otec právo, jsou proplácené po dohodě se zaměstnavatelem. Statistiky o počtu

otců, kteří si tuto dovolenou vezmou, nejsou příliš přesné, jelikož v sobě zahrnují rovněž další možnosti placeného volna, které nabízí zaměstnavatel. Mělo by se jednat o zhruba 89% otců, kteří rodičovské dovolené využijí. (Leavenetwork 2012: 206-212)

Ve **Švédsku** je tento typ dovolené označován jako dovolená ve spojitosti s narozením dítěte nebo adopcí, mají na ni nárok pouze zaměstnaní otcové. V roce 2010 možnost využít tuto dovolenou zvolilo 73% mužů. (Leavenetwork 2012: 259-267)

Graf č. 2: **Počet otců na otcovské dovolené na 100 narozených dětí**



Zdroj: Haataja 2009

8.3 Změny od roku 2013

V poslední části této kapitoly bych se chtěla krátce věnovat nejnovějším změnám v legislativě ovlivňující opatření podporující aktivní otcovství. Jde o změny, které vejdou v platnost v roce 2013 anebo v následujících letech, a prameny, ze kterých jsem v práci primárně čerpala, se o nich proto nezmiňují. Informace mi poskytli především dotázaní experti. V Norsku se od července 2013 prodlouží otcovská kvóta na 14 týdnů, stejná doba bude vyhrazena matce a naopak genderově neutrální rodičovská dovolená bude zkrácena na 20 týdnů. (B.Brandth, Norsko – dotazník) Finsko upravuje své schéma rodičovské dovolené, které se stává výrazně flexibilnějším – je zavedena

možnost vybrat si otcovskou dovolenou ve čtyřech blocích jak v průběhu mateřské dovolené, tak později. Co se otcovské kvóty týče, nově je zavedena možnost otcovský měsíc odložit až do dvou let věku dítěte a to bez nutnosti doložit, že o dítě bylo do té doby pečováno výhradně v rodině. Dále odpadá vázání otcovského měsíce na nutnost vybrat dva týdny genderově neutrální rodičovské dovolené – ta je tudíž o dva týdny delší, i když se otec rozhodne vybrat otcovskou kvótu. (A.Hataaja, Finsko – dotazník) Na Islandu dojde od roku 2013 do roku 2016 ke změně schématu rodičovské dovolené z 3+3+3 měsíců, na verzi 5+5+2 – Island tudíž ještě umocní svoje prvenství v největším dílu rodičovské dovolené pro otce. (Eydal, Gíslason 2013: 1-4)

9. Příklady dobré praxe

Jako druhý výstup komparace a studia tématiky aktivního otcovství ve Skandinávii jsem se rozhodla identifikovat některé příklady dobré praxe v oblasti politik podporujících otce v zapojení do péče o dítě a zamyslet se nad jejich možnou implementací v České republice. Předem je nutno podotknout, že s hlubším studiem této problematiky ve Skandinávském prostoru mi v průběhu práce začalo být jasné, že rozdíly, které panují mezi Českou republikou a Skandinávií v přístupu k rodičovství jsou propastné. Je velmi obtížné přemýšlet nad opatřením, které by mohlo být aplikovatelné i ve zdejších podmínkách, neboť modely rodinných politik, které (minimálně ve statistikách) zvýší participaci otců na péči o potomky, jsou nepřenositelné z několika důvodů. V Čechách dlouhou dobu nebyl nijak prosazován požadavek na genderovou rovnost a rovné příležitosti, co se péče o dítě týká. Myšlenka genderové rovnosti obecně není v české společnosti, v porovnání se severskými zeměmi, nijak výrazně zakořeněná. To dokazuje mimo jiné i výsledek Eurobarometru zaměřeného na diskriminaci – podle něj vnímá 64% Čechů genderovou diskriminaci jako pouze ojediněle se objevující. Ve stejném průzkumu se Češi umístili v poslední čtvrtině v žebříčku popisujícím přístup k ženám ve vedoucích pozicích. (European Commission 2012: 34-37) Krom toho musíme vzít v úvahu, že v ČR má rodina právo rozhodnout, který z rodičů zůstane na rodičovské dovolené, teprve několik let. Když to srovnáme se severskými zeměmi, kde byla podobná opatření zavedena často před více než 30 nebo 40 lety, i s nejlepším úmyslem k zavedení takových opatření, jako jsou

otcovské kvóty, by v ČR trvalo jistě delší dobu, než by se zvládli přizpůsobit jak zaměstnavatelé, tak sami rodiče.

Model rodičovské dovolené v té podobě, v jaké je uplatňován např. na Islandu (ale i v ostatních severských zemích) zároveň vyžaduje naprosto jiné celkové pojetí péče o dítě. Otec tráví na rodičovské dovolené tři měsíce, které jsou rovnou třetinou celkového výměru rodičovské dovolené – ta v tomto případě trvá devět měsíců a i přes další možnosti navazující péče o dítě v domácím prostředí je počítáno s umístěním dětí do institucionalizované předškolní péče v nižším věku než v ČR. Pokud vezmeme navíc v úvahu velmi nepříznivé statistiky týkající se dostupnosti předškolního vzdělávání v ČR i pro děti od tří let věku, tato podmínka se jeví jako značně nesplnitelná. V neposlední řadě je k zavedení těchto opatření a jejich snadné implementaci potřeba jak široká politická shoda a vůle, tak určitá podpora ze strany veřejnosti v případě, kdy by se tyto návrhy staly součástí volebních programů politických stran.

Domnívám se, že jakákoliv opatření na podporu aktivního otcovství by se v České republice měla pro začátek zavádět a prezentovat především jako výhoda pro dítě a odlehčení pro matku, spíše než jako prostředek k zvýšení genderové rovnosti. Dobrým nápadem by dle mého názoru mohla být kratší otcovská dovolená spojená s porodem. V tomto by se Češi mohli inspirovat například v Dánsku. To jako jediné zrušilo otcovskou kvótu v rámci rodičovské dovolené a ponechalo si pouze otcovskou dovolenou. Domnívám se, že ideální by byly po vzoru severských zemí zavést dva týdny, po které by mohl otec zůstat doma těsně po porodu s matkou a dítětem. Jak se ukazuje, je velmi žádoucí motivovat otce, který je ve většině případů tím, kdo zajišťuje hlavní příjem rodiny, vysokým výměrem příspěvků, které budou v průběhu otcovské dovolené vypláceny. Dánsko otcům nabízí v průběhu oněch dvou týdnů dávky v plné výši jejich platu, Švédsko 80% platu, přičemž tyto částky odpovídají rovněž výpočtu dávek v průběhu mateřské dovolené. Určit ideální výměr příspěvku pro otce je poněkud obtížné. Pokud bychom měli zachovat stejný model jako Dánsko a Švédsko, otec by dostával stejně jako matka na mateřské dovolené, tzn. 70% platu. Je však otázkou, zda by tato výše příspěvku byla pro otce dostatečně motivující.

10. Závěr

Při hlubším studiu zjišťujeme, že ačkoliv dochází v textech zabývajících se sociální politikou často k redukci severského prostoru na Švédsko, jako jakousi modelovou zemi, co se politik aktivního otcovství týče, může nás toto omezení připravit o poznání celé škály úspěšně implementovaných a různorodých opatření rodinné politiky v této oblasti. Od Dánska, kde byla otcovská kvóta zrušena, až po Island, který podle nové legislativy přiděluje otcům nepřenositelné právo na více než 40% celkových dnů placené rodičovské dovolené.

Rozdílnost těchto opatření je dána především tím, jaké hodnoty ovlivňují rodinnou politiku v dané zemi. K vyšším otcovským kvótám tíhnou ty státy, kde je velmi explicitně prosazovaná myšlenka genderové rovnosti. Ve státech, kde je hlavním bodem zájmu těchto politik především dobro dítěte a otázka genderu ustupuje do pozadí, je populárnější otcovská dovolená, která otci umožní trávit čas jak s dítětem, tak manželkou. Otcovské kvóty v rodičovské dovolené zde buď nejsou vůbec, nebo jsou zatíženy dalšími podmínkami (Finsko) a jsou využívány mnohem méně.

V posledních 10 letech jsou rodinné politiky severských zemí ovlivněné rostoucí mocí pravicových stran. Nejen to nám napovídá, že stejně jako každá jiná politika, rovněž rodinná politika v těchto státech nese stopy změn, které s sebou přináší měnící se složení vlád. Od dříve silných a naprosto neohrožitelně sociálně demokratických států nastává posun k době, kdy se severská politika musí nově vyrovnávat s rostoucím vlivem neoliberální ideologie na politické scéně. To zapříčiňuje ústup od otcovských kvót, nebo od jejich dalšího rozšiřování, a přináší spíše politiky, které ve svých důsledcích podporují tradiční genderové uspořádání rolí v rodině (například dávky „cash for care“).

Největší zásluhu na zavedení zákonů, které umožňují otcovi zapojit se aktivněji do péče o dítě, mají v severských státech silné vlády sociální demokracie a jejich koalice se zelenými nebo středo-levicovými stranami. Svou velmi nezanedbatelnou roli v procesech tvorby rodinné politiky sehrály v severských zemích silné a aktivní odbory a zvláště v minulosti ženská hnutí. Na tvorbě politik aktivního otcovství a jejich

prosazování se dle expertů, se kterými jsem problematiku konzultovala, nepodílí neziskové organizace v té podobě, jakou můžeme pozorovat v našem prostředí.

Skandinávská společnost je politikám podporujícím aktivní otcovství veskrze pozitivně nakloněna. Počet otců, kteří si alespoň určitou část rodičovské dovolené vyberou, je mnohem vyšší, než v ostatních evropských zemích. To je samozřejmě zapříčiněno schématy rodičovské dovolené, která v sobě zahrnují otcovskou kvótu za takových podmínek, které se většinou rodin vyplatí. Podle názoru expertů jsou opatření na podporu aktivního otcovství kritizována především zaměstnavateli otců a skupinami, které zdůrazňují nutnost těsného pouta matky a potomka v prvních letech života dítěte.

Je zřejmé, že ačkoliv opatření podporující aktivní otcovství v severských zemích jsou pro Českou republiku svým rozsahem naprosto nedosažitelná, dle mého názoru by bylo velmi přínosné pokusit se o alespoň minimální podporu zapojení otce do péče o dítě. Domnívám se, že i krátká otcovská dovolená by byla velkým přínosem jak pro oba rodiče, tak pro jejich potomky.

Summary

The thesis deals with topic of policies supporting caring fathers in Nordic countries. Both primary and secondary data are used in this paper – primary data are obtained from questioners for researchers and authors dealing with topic of active fathers in Nordic countries. Secondary data are obtained from articles and books or reports and statistics provided by various organizations.

Theoretical approaches, which are used in this paper, are concept of de-familialism and gendered and de- gendered familialism. Other approach used is theory of dual earner/ dual carer model, which helps us to understand, what is the model to aspire to for Nordic countries in the field of caring fathers supporting family policies. Third theory, which enables us to understand better the different models of family policy, is general distinguishing between approaches to social policy plus cultural and political background of Nordic countries.

Fourth chapter deals with active fatherhood as recent phenomenon in general and describes what exactly shout this concept bring to gendered division of paid work, unpaid work and care. Next chapter briefly introduces main policies, which are used to support this cause. Sixth chapter describes cooperation between Nordic countries in the field of family policy.

Seventh chapter introduces the history of support of caring fathers in Nordic countries and describes closely the development of implemented policies. Next part of this paper shows the comparison between current policies concerning active fatherhood and also focuses on their impact, comparing the take-up of parental leave by fathers. This chapter also includes the newest and future changes in these policies.

The ninth chapter of this work provides recommendations for Czech Republic based on identification of the best practice in Nordic countries, considering different values behind Czech social policy and other conditions.

Použitá literatura

(EDS).GISLASON,I.V. and G. B. Eydal). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2011. ISBN 978-928-9322-782.

BRANDTH, B. a E. KVANDE. Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers?. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*[online]. 2009-06-08, vol. 624, issue 1, s. 177-189 [cit. 2013-05-09]. DOI: 10.1177/0002716209334119. Dostupné z: <http://ann.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0002716209334119>

EARLES, Kimberly. Swedish Family Policy - Continuity and Change in the Nordic Welfare State Model. *Social Policy* [online]. 2011, č. 45, s. 180-193 [cit. 2013-05-09]. DOI: 10.1111/j.1467-9515.2010.00763.x. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1467-9515.2010.00763.x>

EINARSDÓTTIR, T., *The Policy on gender equality in Iceland*. Brusel: Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs European Parliament, 2010. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24624/20110725ATT24624EN.pdf>

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press, 1999

EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General Justice. *DISCRIMINATION IN THE EU IN 2012*. 2012. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

EYDAL, G.B. a I. GÍSLASON. Iceland 2012 - Revised law on paid parental leave. In: [Http://thjodmalastofnun.hi.is/](http://thjodmalastofnun.hi.is/) [online]. 2013 [cit. 2013-05-11]. Dostupné z:

http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislas_on-_paid_parental_leave_in_iceland-_2012_dvelopmen_ts-1.pdf

EYDAL, G.B. a T. ROSTGAARD. Nordic fathers and family policies: Danish and Swedish gender equality logics and child care politics. In: *ESPAnet 2012*[online]. 2012 [cit. 2013-05-07]. Dostupné z:

http://www.espanet2012.info/_data/assets/word_doc/0005/88934/Eydal_-_Stream_12.docx.

EYDAL, G.B. Policies and Caring Fathers in the Nordic Countries, WELLCHI

Network Conference 2 [online]. 2006 [cit. 2013-05-14]. Dostupné z:

http://www.ciimu.org/webs/wellchi/conference_2/streamb/bjork.pdf

EYDAL, Guðný Björk; Tine ROSTGAARD. Gender Equality Revisited - Changes in Nordic Childcare Policies in the 2000s, in *Social Policy & Administration*, 2011, 45, str. 161-179

GÍSLASON, I.V. *Parental leave in Iceland : bringing the fathers in: Developments in the wake of new legislation in 2000*. Akureyri: Ministry of Social Affairs and Centre for Gender Equality, 2007. Dostupné z:

<http://kilden.forskningsradet.no/c16877/publikasjon/vis.html?tid=44715>

GISLASON, Ingólfur. *Parental Leave in Iceland - Bringing the Fathers in*. Ministry of Social Affairs and Centre for Gender Equality, 2007

GORNIC, J.C. a M.K. MEYERS. Building the Dual Earner / Dual Carer Society: Policy Developments in Europe. *CES Working Paper* [online]. 2002, č. 82 [cit. 2013-05-07].

Dostupné z: <http://core.kmi.open.ac.uk/display/5081714>

HAAS, Linda a Tine ROSTGAARD. Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work* [online]. 2011, vol. 14, issue 2, s. 177-195 [cit. 2013-05-09]. DOI: 10.1080/13668803.2011.571398. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2011.571398>

HAATAJA, A. Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries. [online]. Kela, 2009 [cit. 2013-05-09]. Dostupné z: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf;jsessionid=7FC55B40ECF6E9C1023FBF2724E4F5C3?sequence=1

HOFFNER, C., C. SCHADLER a R. RICHTER. When Men Become Fathers: Men's Identity at the Transition to Parenthood. *Journal of Comparative Family Studies*. 2011, roč. 5, č. 42, s. 669-686.

Human Development Report 2011, United Nations Development Programme [online]. 2011 [cit. 2013-02-09]. ISBN: 9780230363311 Dostupné z: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf

KARLAS, J. Komparativní případová studie. In *Jak zkoumat politiku: kvalitativní metodologie v politologii a mezinárodních vztazích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 255 s. ISBN 978-807-3673-857.

KAUTTO, M., *Nordic Social Policy: Changing Welfare States*. London: Routledge, 1999. ISBN 9780203023778.

LAMMI-TASKULA, J. *Parental Leave for Fathers ?*. Vaajakoski, 2007. Disertační práce. University of Tampere.

LEITNER, Sigrid: Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." *The Official Journal of the European Sociological Association*. European Societies 2003, 5(4), str. 353-375.

MAŘÍKOVÁ, H. Péče o děti jako genderovaná aktivita?. *Socioweb* [online]. 2010, č. 11 [cit. 2013-05-07]. Dostupné z:

<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=364&lst=121>

Measuring Inequity: The 2012 Gender Equity Index, Social Watch [online]. 2012 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.socialwatch.org/node/14367>

MORGEN, M.H. *What lies ahead for the Nordic model?*. Kodaň: Nordic Council of Ministers, 2007. ISBN 978-928-9315-029.

MOURALOVÁ, M. GEISLER, H.. Komparativní přístupy při zkoumání veřejných politik. In: *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 170-193. ISBN 978-80-246-1865-4.

NESEHNUTÍ. Aktivní otcovství. Brno. [online]. 2008 [cit. 2013-02-09]. ISBN: 978-80-903228-9-1 Dostupné z: <http://www.tatadoma.cz/download/aktivni-otcovstvi.pdf>

NORDEN. *Politics* [online]. [cit. 2013-05-07]. Dostupné z:

<http://www.norden.org/en/the-nordic-region/politics>

NOSOSCO. *Social Protection in the Nordic Countries* [online]. 2011 [cit. 2013-05-09].

ISBN 978-87-90248-54-3. Dostupné z: <http://nososco-eng.nos-nos.dk/filer/publikationer/Trygtext%202011%20UK.pdf>

Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. MPSV. *Www.mpsv.cz* [online]. 2012 [cit. 2013-05-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

ROSTGAARD, Tine. : Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia, *Community, Work & Family*, 2002, 5, str. 343-364.

SALMI, M. *Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries* [online]. 2012[cit. 2013-05-09]. Dostupné z:
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67759/978-951-44-7122-3.pdf?sequence=1>

What lies ahead for the Nordic model?: a discussion paper on the future of the Nordic welfare model in a global competition economy. Copenhagen: NORDEN, Nordic Council of Ministers, 2007. ISBN 978-928-9315-029.

YIN, Robert K. *Case study research: design and methods*. 4th ed. Los Angeles: Sage, 2009, Applied social research methods series, č. 5. ISBN 978-1-4129-6099-1.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Soubor všech oslovených zahraničních expertů (tabulka).....	49
Příloha č. 2: Dotazník pro experty (vzor dotazníku pro Švédsko).....	50

Přílohy

Příloha č. 1 : Soubor všech oslovených zahraničních expertů

Jméno experta	Instituce	Země	Důvod výběru	Průběh komunikace
Linda Haas	Indiana University – Purdue University Indianapolis	USA	Profesorka sociologie, zaměřuje se na gender a rodinnou politiku Skandinávie	Duben 2013
Anita Haataja	KELA	Finsko	Profesorka, senior researcher v KELA, zaměřuje se na gender a rodinnou politiku	Duben 2013
Roger Klinth	Linköping University	Švédsko	Výzkumník, gender studies. zaměřuje se na aktivní otcovství	Duben 2013
Johana Lammi-Taskula	THL (National Institute for Health and Welfare)	Finsko	Socioložka, senior researcher v THL, členka Leavenetwork	Duben 2013
Berit Brandth	Norwegian University of Science and Technology	Norsko	Profesorka sociologie, zaměřuje se na sociologii práce a rodiny	Duben 2013
Minna Salmi	THL (National Institute for Health and Welfare)	Finsko	Socioložka, senior researcher v THL, členka Leavenetwork	Duben 2013
Tine Rostgaard	Aalborg Universitet	Dánsko	Profesorka sociologie, zaměřuje se na dánskou rodinnou politiku	Duben 2013
Bente Marianne Olsen	SFI (The Danish National Centre for Social Research)	Dánsko	Senior researcher v SFI, zaměřuje se na otcovství a genderovou rovnost	Duben 2013
Elin Kvande	Norwegian University of Science and Technology	Norsko	Zaměřuje se na rodinnou politiku a gender	Duben 2013

Guðný Björk Eydal	University of Iceland	Island	Profesorka sociologie, zabývá se především welfare statem a rodinnou politikou	Duben 2013
Gyða Margrét Pétursdóttir	University of Iceland	Island	Gender studies, členka Leavenetwork	Duben 2013
Thorgerdur Einarsdóttir	University of Iceland	Island	Gender studies, členka Leavenetwork	Duben 2013

Příloha č. 2: Dotazník pro experty (vzor dotazníku pro Švédsko)

Bachelor Thesis Questionnaire

**Support of Active Fatherhood in Nordic Countries
(Sweden)**

Parental leave in Sweden in general

1. Which types of caring fathers supporting policies could be found in Sweden in this time ?

- Paternity leave (connected directly with birth of a child)
 Parental leave available for father only (*father's quota*)
 Tax reduction or any other cash benefit.

Remarks:

2. How flexible is parental leave in Sweden now? (Could be taken part time, divided into parts, divided by days etc.?)

Remarks:

3. When parental leave was introduced for the first time, was it presented as a gender-neutral policy? (Could father take the leave as well as mother? Was mother's permission necessary?)

Remarks:

4. Is there any option for father to spend time with child after parental leave? (Child care leave for fathers etc.)

Remarks:

5. Are there any differences in parental leave scheme for parents who work in public/private sector?

Remarks:

6. Are there any requirements for fathers/families to being entitled to use the parental leave?

Remarks:

Policy making

7. Who do you consider main policy actors in process of creating current policies supporting caring role of father in family? !! FORMTEXT

Remarks:

8. Was any non-governmental organization somehow involved in policy making?

Remarks:

9. Are there any NGOs concerned with family policy topics in general? How are they cooperating with government?

Remarks:

10. Are there any ongoing discussions about future changes in legislation connected with caring fathers?

Remarks:

11. Are there any recent changes in these legislations? (since 2010)

Remarks:

12. What do you consider as a main strength and main weakness of Swedish legislation concerning active fatherhood ?

Remarks:

13. Do you think that there is any model to aspire to for Sweden at support of caring fathers, what is the ideal model ?

Remarks:

14. In your opinion, what is distinguishing Sweden from other Scandinavian countries on the field of family policy, what influences are causing the difference?

Remarks:

